

**Universidad de Ciencias Pedagógicas
“Rafael María de Mendive”
Pinar del Río**

Título: Estrategia de superación para el desarrollo de una cultura jurídica sobre seguridad social, en el personal administrativo de las áreas no docentes de la Universidad de Ciencias Pedagógicas “Rafael María de Mendive”

Tesis en opción al título académico de Máster en Educación

Autora: Lc. Bárbara González Naranjo

**Pinar del Río
2010**

"Yo quiero que la ley primera de nuestra República sea el culto de los cubanos a la dignidad plena del hombre".

José Martí¹

¹ Constitución de la república de Cuba. Editorial Pueblo y Educación, 1998.p.3

Dedicatoria

- A mi padre que con su actitud ante la vida me ha enseñado que esta no se detiene, que aunque los caminos sean escabrosos, vale la pena transitarlos.
- A mis hijas, que son mí más preciado tesoro, mí razón de vivir.
- A mi esposo por su constante apoyo que me ha servido para seguir adelante en esta tarea.
- A todos los que me han ayudado hacer posible esta realidad.

Agradecimientos

- A mi tutor, por quien profeso una profunda admiración y mucho respeto.
- A mi familia por el amor que me ha dado siempre y por su constante preocupación para conmigo.
- A todos los profesores que han hecho posible que nuestro sueño se realice.
- A mis compañeros del Departamento por compartir nuestros deseos y sueños.

SÍNTESIS

Tema. Estrategia de superación para el desarrollo de una cultura jurídica sobre seguridad social, en el personal administrativo de las áreas no docentes de la Universidad de Ciencias Pedagógicas “Rafael María de Mendive”.

El personal administrativo de la Universidad de Ciencias Pedagógicas “Rafael María de Mendive” no poseían una cultura jurídica sobre seguridad social, debido al insuficiente conocimiento de aspectos relacionados con la seguridad social. Por tal razón, la autora de esta investigación se trazó el objetivo de elaborar una estrategia de superación para el desarrollo de la cultura jurídica del personal administrativo, que laboran en esta institución. La estrategia se concibió como un conjunto de acciones en interacción ordenadas de forma lógica y ascendente en su complejidad, que se desarrollan a corto, mediano y largo plazos, con el fin de promover una cultura jurídica en el personal administrativo, bajo los principios de la Educación Avanzada. Como acciones más importantes se consideraron los talleres, los seminarios, las reuniones y conferencias como formas básicas para superar al personal administrativo. Dicha estrategia posee la cualidad de ser participativa e involucra a todos los participantes en sus acciones y toma de decisiones, predominando el intercambio de opiniones a partir de la adquisición de conocimientos y enfrentamientos a situaciones problemáticas, por lo que se consideró, por parte de los especialistas, factible para su puesta en práctica.

	<u>ÍNDICE</u>	<u>Pág</u>
	INTRODUCCIÓN	1
Cap.1	CAPÍTULO I. LA SUPERACIÓN PARA EL DESARROLLO DE UNA CULTURA JURÍDICA SOBRE SEGURIDAD SOCIAL, EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LAS ÁREAS NO DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DE CIENCIAS PEDAGÓGICAS” RAFAEL MARÍA DE MENDIVE”	7
1.1	La superación para el desarrollo de una cultura jurídica sobre seguridad social: un derecho de todos.Una aproximación a su evolución histórica	7
1.2	Tendencias actuales de una cultura jurídica sobre seguridad social como vía de superación en Cuba	10
1.3	La Educación Avanzada como fundamento teórico actual del proceso de superación para los recursos humanos	12
1.4	Sistematización de los conceptos básicos	15
Cap.2	CAPÍTULO II. CARACTERIZACIÓN DEL ESTADO ACTUAL DE LA SUPERACIÓN PARA EL DESARROLLO DE UNA CULTURA JURÍDICA SOBRE SEGURIDAD SOCIAL, DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LAS ÁREAS NO DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DE CIENCIAS PEDAGÓGICAS “RAFAEL MARÍA DE MENDIVE”	18
2.1	Concepción metodológica de la investigación	18
2.2	Procedimientos necesarios para desarrollar la caracterización de la superación con relación a la cultura jurídica sobre seguridad social al personal administrativo de las áreas no docentes	20
2.3	Resultados por instrumentos	23
2.4	Caracterización del estado actual. Fortalezas y debilidades	31
Cap.3	CAPÍTULO III. ESTRATEGIA DE SUPERACIÓN PARA EL DESARROLLO DE UNA CULTURA JURÍDICA SOBRE SEGURIDAD SOCIAL.VALIDACIÓN TEÓRICA	34
3.1	La estrategia como producto científico	34
3.2	La estrategia de superación para el desarrollo de una cultura jurídica	

	sobre seguridad social, en el personal administrativo de las áreas no docentes de la Universidad de Ciencias Pedagógicas “Rafael María de Mendive”	35
3.3	Validación teórica de la estrategia de superación para el desarrollo de una cultura jurídica sobre seguridad social, en el personal administrativo de las áreas no docentes de la Universidad de Ciencias Pedagógicas “Rafael María de Mendive”	51
	Conclusiones	55
	Recomendaciones	56
	Bibliografía	
	Anexos	

INTRODUCCIÓN

En los días actuales, la situación de los recursos humanos se ha tornado precaria, y se vive en una época turbulenta, caracterizada por una gran crisis mundial que estremece al mundo. Esta situación donde predomina la poca cultura jurídica sobre seguridad social, llega hasta el contexto comunitario e institucional, donde se desempeñan los recursos humanos, haciéndose vital una respuesta educativa, que permita la valoración del ser humano como parte indisoluble del capital humano y del medio en el cual se desarrolla.

Es importante conocer la necesidad de lograr una preparación integral en el personal administrativo, ya que son ellos los encargados de controlar el pago de subsidio por enfermedad, de la prestación económica y social a la madre trabajadora, de la invalidez parcial sin y con reubicación laboral; transmitiendo la cultura alcanzada en su formación. El logro de dicha misión está en tener en cuenta que todo el personal administrativo debe prepararse para el desempeño exitoso de su rol. Corresponde preguntar entonces si el personal administrativo de las áreas no docentes de la Universidad de Ciencias Pedagógicas está preparado para desarrollar acciones para su mayor desempeño.

La preparación de los recursos humanos, para su desempeño laboral ha sido política de la Revolución cubana. Ya desde el Primer Congreso del Partido Comunista de Cuba (PCC) se estableció como premisa “preparar y capacitar a los trabajadores y cuadros con la calificación necesaria para asumir las responsabilidades que el desarrollo económico, social y científico-técnico reclama”². Esta preparación se expresa, también, en todos los acuerdos del movimiento sindical cubano al plantearse que “es necesario que los trabajadores adquieran y perfeccionen su competencia laboral, considerando la importancia para el desarrollo del país continuar consolidando la superación cultural, la capacitación técnica y el desarrollo profesional de los trabajadores”³

“Exigir a las direcciones administrativas de las entidades laborales que los planes de capacitación y desarrollo de los recursos humanos que se elaboren den respuesta al diagnóstico de las necesidades de capacitación de los trabajadores, para que sean

² Tesis y Resoluciones del Primer Congreso del Partido Comunista de Cuba. Capítulo IX: Política en la Educación, la Ciencia y la Cultura en General, 1976. p. 16

³ .Periódico Trabajadores, Diecinueve Congreso de la Central de Trabajadores de Cuba, 2006. p. 3

identificadas con las imposiciones del cargo que ocupan, así como enfrentar los cambios que puedan producirse en las entidades, trabajando de conjunto con éstas para crear un clima de superación permanente en el colectivo de trabajadores”⁴.

Esta tarea exige la gestación muy especial de un personal competente para su desempeño, que posea una cultura jurídica acorde con los objetivos de la línea trazada por el Comandante en Jefe Fidel Castro, al proponer el desarrollo de una cultura general e integral en todo el pueblo; sin embargo, en la Universidad de Ciencias Pedagógicas “Rafael María de Mendive” existe una marcada falta de comunicación en la relación **administrativo – recursos humanos** en las áreas no docentes, convertida en un problema social que afecta la institución. Esta situación motivó la búsqueda de posibles causas que estuvieran incidiendo en este problema, para lo que se realizó un estudio exploratorio inicial, a partir de la aplicación de una entrevista grupal y una observación al desempeño de los recursos humanos en las áreas, arrojando los siguientes resultados:

- Pobres conocimientos de una cultura jurídica sobre seguridad social en el personal administrativo, que limita su desempeño para planificar y orientar acciones de control en el área que administran.
- La no existencia de acciones de superación que prepare al personal administrativo para el desempeño laboral, en particular, aquellas de control en el área que administran.
- Insuficiencias en la selección del personal administrativo, pues en algunos casos su nivel cultural es bajo.
- Insuficiente control a los diferentes procesos que ocurren en el Departamento de Recursos Humanos por parte de la Vicerrectoría de Economía y Servicio.

De estas causas, la autora decide trabajar con las relacionadas con la superación del personal administrativo en el área de la cultura jurídica, por lo que se formula como **problema científico** de la investigación. ¿Cómo contribuir a la superación del personal administrativo de las áreas no docentes de la Universidad de Ciencias Pedagógicas “Rafael María de Mendive” para el desarrollo de una cultura jurídica sobre seguridad social?

⁴ Ibidem. p. 3

Se definió como **objeto de investigación** el proceso de superación del personal administrativo de las áreas no docentes, y se propuso como **objetivo** elaborar una estrategia de superación para el desarrollo de una cultura jurídica sobre seguridad social del personal administrativo de las áreas no docentes de la Universidad de Ciencias Pedagógicas “Rafael María de Mendive”, y como **campo de acción** el proceso de superación para el desarrollo de una cultura jurídica sobre seguridad social.

Para darle cumplimiento al objetivo, se proponen las siguientes **preguntas científicas**:

1. ¿Cuáles son los referentes teóricos que fundamentan el proceso de superación, particularizando en la cultura jurídica del personal administrativo?
2. ¿Cuál es el estado actual de la superación del personal administrativo de las áreas no docentes en lo relacionado con una cultura jurídica sobre seguridad social?
3. ¿Cómo diseñar y estructurar una estrategia para la superación del personal administrativo de las áreas no docentes que haga énfasis en la cultura jurídica relacionada con la seguridad social?
4. ¿Cuál es la validez teórica de la estrategia de superación para el desarrollo de una cultura jurídica sobre seguridad social del personal administrativo de las áreas no docentes de la Universidad Ciencias Pedagógicas “Rafael María de Mendive”?

Teniendo en cuenta las preguntas científicas trazadas y, en correspondencia con ellas, se plantean las **tareas científicas** siguientes:

1. Descripción de los antecedentes teóricos que fundamentan la superación del personal administrativo de las áreas no docentes, relacionados con el desarrollo de una cultura jurídica sobre seguridad social.
2. Caracterización del estado actual del desarrollo de una cultura jurídica sobre seguridad social en el personal administrativo de las áreas no docentes de la Universidad de Ciencias Pedagógicas “Rafael María de Mendive”.
3. Elaboración de una estrategia de superación para el desarrollo de una cultura jurídica sobre seguridad social en el personal administrativo de las áreas no docentes de la Universidad de Ciencias Pedagógicas “Rafael María de Mendive”.

4. Validación teórica de la estrategia de superación para el desarrollo de una cultura jurídica sobre seguridad social en el personal administrativo de las áreas no docentes de la Universidad de Ciencias Pedagógicas "Rafael María de Mendive".

La concepción investigativa seguida respondió al enfoque investigativo integral, que tiene como base metodológica al método dialéctico – materialista. Para ello, se utilizó un sistema de métodos teóricos, empíricos y estadísticos.

Los **métodos teóricos** utilizados fueron:

- El **histórico-lógico** para identificar los antecedentes relacionados con la superación del personal administrativo, en particular, de las áreas no docentes en la temática de cultura jurídica sobre seguridad social.
- El **sistémico-estructural** para estructurar todo el sistema de relaciones que conforma la estrategia de superación del personal administrativo de las áreas no docentes.
- La **sistematización** para conocer y organizar los elementos teóricos en torno a la superación, en particular, del personal administrativo de las áreas no docentes en la temática de cultura jurídica sobre seguridad social.
- La **modelación** para la elaboración de la estrategia de superación del personal administrativo de las áreas no docentes.

Además, se utilizaron el **análisis** y la **síntesis**, la **inducción** y la **deducción**, la **comparación**, la **abstracción** y la **generalización** como procedimientos lógicos del pensamiento.

Los **métodos empíricos** utilizados fueron:

- Las **entrevistas** para corroborar las regularidades del desarrollo de una cultura jurídica sobre seguridad social en el personal administrativo en las áreas no docentes.
- El **análisis documental** para determinar hasta dónde se cumple con lo establecido por el calificador de cargo del personal administrativo.
- Las **encuestas** para determinar el nivel de conocimientos relacionados con la cultura jurídica sobre seguridad social en el personal administrativo en las áreas no docentes.

- La **consulta a especialistas** para valorar la factibilidad de aplicación de la estrategia en la práctica.

Los **métodos estadísticos** utilizados fueron:

- La **suma**, la **media**, el **análisis porcentual**, **tablas y gráficos**.

La **población** estuvo conformada por 30 administradores de la Universidad de Ciencias Pedagógicas “Rafael María de Mendive” y la **muestra** quedó conformada por 15 administradores de las áreas no docentes a partir de un muestreo intencional, con el fin de tomar aquellos que se desempeñan en las áreas donde los trabajadores, presentan una mayor afectación de su salud, provocada por la labor que realizan así como el horario de nocturnidad en la mayoría de los casos, ello se aprecia porque son las áreas que mayor cantidad de certificados médicos presentan, peritaje e invalidez parcial sin reubicar; léase: cocina - comedor, mantenimiento constructivo, servicio, transporte, talleres seguridad y protección, finca de autoconsumo, operativo de guardia y otras, manifiestan un insuficiente conocimiento acerca del subsidio que reciben e, incluso, las razones por las que lo perciben.

Se definieron como **variable a transformar** la superación del personal administrativo de las áreas no docentes, y como **variable que transforma** la estrategia de superación para el desarrollo de una cultura jurídica sobre seguridad social.

Como **aporte práctico** se ofrece una estrategia de superación para el desarrollo de una cultura jurídica sobre seguridad social, del personal administrativo de las áreas no docentes de la Universidad de Ciencias Pedagógicas “Rafael María de Mendive”.

El tema es de **actualidad** por ser una prioridad la superación del personal de la educación, en particular, aquellos que trabajan directamente con los recursos humanos, a fin de lograr una cultura general e integral.

La **novedad** de la investigación está dada en la elaboración de una estrategia de superación, la que se concibió como un conjunto de acciones que interactúan de forma ordenada y lógica, con una graduación ascendente en su complejidad, las que se desarrollan a corto, mediano y largo plazos, con el fin de promover una cultura jurídica sobre seguridad social en el personal administrativo de las áreas no docentes, que les permita desarrollar con más eficiencia su labor administrativa y de control de los recursos humanos, bajo los principios de la Educación Avanzada.

La tesis se estructuró a partir de una **introducción** que contiene el diseño teórico-metodológico; el **capítulo I** con los referentes teóricos del proceso de superación; el **capítulo II** con la caracterización del estado actual y el **capítulo III** con la estrategia de superación y su validación teórica. Además, cuenta con **conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos**.

Los resultados investigativos se socializaron en:

- El X Simposio Científico Provincial del Sistema de Información para la Educación.
- El evento de base Pedagogía 2009.
- La XXIII Reunión Científico- Metodológica y XVI Forum de Ciencia y Técnica. (Julio 2008).
- ♦ El evento nacional Pedagogía 2007.
- ♦ La XXII Reunión Científico Metodológica y XV Forum de Ciencia y Técnica. (Julio de 2006).

CAPÍTULO I. LA SUPERACIÓN PARA EL DESARROLLO DE UNA CULTURA JURÍDICA SOBRE SEGURIDAD SOCIAL, EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LAS ÁREAS NO DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DE CIENCIAS PEDAGÓGICAS” RAFAEL MARÍA DE MENDIVE”

En este capítulo, se explican las vías utilizadas para la superación en Cuba, conjuntamente con la valoración de su arista curricular y extracurricular, para lograr una cultura general e integral en el individuo, particularizando en los recursos humanos que laboran en las áreas administrativas no docentes.

1.1. La superación para el desarrollo de una cultura jurídica sobre seguridad social: un derecho de todos. Una aproximación a su evolución histórica

La política económica y social que caracteriza al Proyecto revolucionario cubano ha sido consecuente con sus aspiraciones y objetivos de igualdad y equidad. La superación en Cuba constituye una línea fundamental en la política de la Revolución, evidenciándose en los distintos procesos ocurridos a lo largo de la historia. En tal sentido Fidel expresó: “... la importancia de los planes de educación para la juventud, para los niños; es decir, los hijos de ustedes; y los planes de superación y de preparación de la propia clase obrera, a través de los medios más modernos, a través de la radio y a través de la televisión, para los trabajadores, de manera que podamos elevar constantemente el nivel de preparación y de instrucción de los trabajadores; apoyar esos proyectos con todo entusiasmo, apoyar el gran movimiento educacional del país, aprovechar las ventajas con que hoy cuenta la clase obrera”⁵.

Se han desarrollado varios procesos para la preparación del pueblo, entre los que se encuentran la Campaña de Alfabetización, donde se declaró a Cuba primer territorio libre de América; la campaña por el 6to grado; la campaña por el 9no grado; la creación de la facultad obrera campesina; la campaña por el 12mo grado; la renovación de los planes de estudio; la puesta en práctica de los postulados martianos, como la vinculación del estudio y el trabajo, materializado en las escuelas en el campo; la extensión del cine y el teatro a las zonas más intrincadas del país; el desarrollo del movimiento de aficionados; la creación de las casa de cultura en cada municipio; la apertura de los cursos de educación superior para los trabajadores; la

⁵ Castro Fidel. Discurso de clausura del XI Congreso de la CTC el 28 de noviembre de 1961p. 3

descentralización de la universidad; la creación de los canales de televisión educativos; los cursos de universidad para todos; los cursos para jóvenes; la extensión por todo el país de la feria internacional del libro y las ediciones territoriales y la universalización de la educación superior en todos los municipios del país; entre otros.

Sin embargo, la promoción, puesta en práctica y desarrollo de estas políticas públicas con equidad y amplia cobertura, se han visto muchas veces afectadas en su calidad y amplitud por las serias dificultades que han caracterizado la situación económica del país, particularmente, durante determinados períodos, sobre todo en los últimos 40 años como resultado de la política unilateral y agresiva de los Estados Unidos contra Cuba, expresada en la adopción de un bloqueo económico comercial y financiero impuesto desde febrero de 1962.

La sociedad socialista en la búsqueda incesante de formas encaminadas a satisfacer cada día en mayor medida las crecientes necesidades materiales y espirituales del pueblo ofrece una amplia protección social, constituyendo la seguridad social una responsabilidad y un objetivo primordial del Estado cubano. A partir del triunfo de la Revolución, se han venido destinando importantes recursos y esfuerzos para viabilizar esta protección social, dándole a la seguridad social un nuevo sentido y un mayor alcance, extendiendo su campo de acción a nuevos sectores de la población trabajadora, incorporando al mismo múltiples beneficios que fueron posteriormente por medio de planes asistenciales llevados a la población. A diferencia, antes de 1959 en que triunfa la Revolución, la seguridad social era derecho de unos cuantos privilegiados de la sociedad, siendo la clase obrera la que realmente sufría este desamparo.

Las directivas sobre seguridad social y asistencia social trazadas por el Primer Congreso del Partido desarrollan los principios plasmados en la Constitución de la República en lo concerniente a dichas instituciones.

La política de empleo es parte de la política social y económica del Estado, ordenada para la incorporación al trabajo socialmente útil de las personas aptas y con disposición para ello, sin discriminación alguna; garantiza ingresos, seguridad y estabilidad laboral del trabajador ante los cambios estructurales o cíclicos, la capacitación y desarrollo

permanente de la fuerza de trabajo y amplias formas de participación de los trabajadores y sus organizaciones en todos los niveles de toma de decisiones sobre dicha política. Esta política es de aplicación en todas las entidades nacionales, lo que ampara a cada trabajador como ciudadano cubano por la ley de la Seguridad Social.

La falta de comprensión de esta necesaria interrelación entre el personal administrativo y el Departamento Central de Recursos Humanos de la Universidad de Ciencias Pedagógicas “Rafael María de Mendive” de Pinar del Río, expresada a partir de su cultura jurídica sobre seguridad social, ha sido una de las causas de la diversidad de problemas en las áreas que administran, dado por el desconocimiento que tienen de: los pagos por subsidio y por licencia de maternidad, prestación social, invalidez parcial sin y con reubicación entre otros.

Esto es una situación real que existe y los más afectados son los trabajadores, llegando hasta las distintas empresas de la provincia, cada municipio y cada institución donde aparece la Universidad de Ciencias Pedagógicas “Rafael María de Mendive” como un área donde se aprecia una relación, en que falta una correcta comunicación hombre - hombre; destacándose la falta de información, lo que evidencia que es insuficiente el conocimientos en relación con la seguridad social que ampara a los trabajadores, de cómo se hace el procedimiento para pagar días de subsidio, para los cálculos y el seguimiento de la licencia de maternidad y sus beneficios para la madre trabajadora. Es de gran inquietud ese insuficiente conocimiento de aspectos relacionados con una cultura jurídica sobre seguridad social que poseen una parte de los recursos humanos que laboran en dicha institución, sobre todo de las áreas administrativas no docentes.

En el mundo de hoy, existen nuevas demandas sociales y económicas que requieren de un recurso humano con una cultura jurídica, sobre seguridad social que proporcione nuevos conocimientos y habilidades, con creatividad suficiente para resolver los problemas que se presentan en su puesto de trabajo, teniendo como máxima aspiración superarse para mantenerse al nivel de las nuevas exigencias sociales, vigente esta demanda para el personal administrativo de las áreas no docentes de la Universidad de Ciencias Pedagógicas “Rafael María de Mendive” como máxima aspiración a lograr en este personal.

La superación a partir de una cultura jurídica debe promover la formación adecuada, permanente e intensiva de todos los recursos humanos para la adquisición y la actualización de conocimientos, el desarrollo de habilidades y actitudes que contribuyan a propiciar una **cultura jurídica sobre seguridad social** de forma permanente, lográndose a partir de las diferentes formas de superación, que permiten profundizar y ampliar la formación del individuo, mostrando cómo los seres humanos pueden vivir de modo armónico como ser social, pues realmente lo es.

1.2. Tendencias actuales de una cultura jurídica sobre seguridad social como vía de superación en Cuba

El Estado cubano garantiza a todas las familias:

- Un determinado nivel de alimentación a precios, en su mayoría, subsidiados.
- Servicios médicos gratuitos.
- Protección mediante un sistema de seguridad y asistencia social que incluye la totalidad de la población, con subsidios por enfermedad, invalidez, vejez, muerte o pensiones por necesidad o a menores sin amparo filial, entre otros.
- Unas 26 472 madres-trabajadoras se encuentran acogidas a la Resolución 22/2003, aprobada por acuerdo del XVIII Congreso de la CTC a propuesta del Comandante en Jefe, a través de la cual reciben un beneficio para cuidar al recién nacido durante el primer año de vida.

En las actuales condiciones, se ha recurrido a políticas dirigidas a repartir lo más equitativamente posible entre todas las familias, los recursos y servicios disponibles. Se ha preservado la esencia del modelo social y ampliado los beneficios que le atañen. Se han priorizado los sectores más afectados de la población y se ha promovido la ejecución de experiencias territoriales y locales que logren adecuar mejor la asistencia social a las necesidades.

Los jubilados y pensionados reciben puntualmente sus asignaciones mensuales, que totalizan 1 845 millones de pesos. Con la incorporación de nuevos beneficiarios, que en el transcurso del año ascenderán a 80 mil, se debe superar la cifra de un millón 400 000.

Por otra parte, se asignan 200 millones de pesos al sistema de la asistencia social. Con estos recursos se garantiza el funcionamiento de más de 200 instituciones dedicadas a

la atención de ancianos e impedidos físicos, a las prestaciones monetarias y en especie a más de 130 mil personas protegidas.

Atención al anciano ⁶

Al cierre del 2000, la población cubana en términos de envejecimiento alcanzó un 14,3% de personas de 60 años y más (1,6 millones), lo cual evidencia el avance de este proceso en el país, que se ha intensificado en los últimos 20 años en los cuales la cifra de adultos mayores se ha incrementado en más de medio millón.

Para el 2025, Cuba, con casi un cuarto de su población de 60 años y más, será el país más envejecido de América Latina y su población ya debe estar decreciendo en términos absolutos, desde quizás, cinco o más años antes. Para el 2050 ya no sólo será el más envejecido de América Latina, sino uno de los más envejecidos del mundo y en todo caso su proporción de población de 60 años y más superará proporcionalmente con respecto a la total al conjunto de países conceptualizados como desarrollados en el mundo.

Actualmente, los especialistas de los departamentos de Recursos Humanos reciben una superación lo suficientemente actualizada y orientada al logro de la mejor comprensión de la nueva Ley de Seguridad Social, pues esta se realiza a través de talleres donde se aplican los artículos a los casos específicos de cada empresa en cuestión, haciendo un debate finalmente, con vistas a profundizar en el desarrollo de una cultura jurídica sobre seguridad social.

Es necesario precisar que los organismos Ministerio de Educación, Ministerio de Educación Superior y Ministerio de Salud Pública abarcan en sus centros la mayor cantidad de trabajadores, razón por la cual los departamentos de Recursos Humanos poseen un mayor número de especialistas, que hace que el desempeño sea más especializado por cargo; sin embargo, en otras empresas donde la plantilla es menor o están dentro del proceso de perfeccionamiento empresarial, un mismo especialista está obligado por el contenido de trabajo a desempeñar varios frentes, o lo que es lo

⁶ Propuesta de plan de acción de Cuba sobre envejecimiento. Ministerio de Salud Pública. septiembre 2001

mismo decir el departamento es pequeño. Por lo antes expuesto, se aprecia que en el sector educacional existen mejores condiciones para poner en práctica la investigación que la autora se ha propuesto.

1.3. La Educación Avanzada como fundamento teórico actual del proceso de superación para los recursos humanos

La teoría de la Educación Avanzada tiene entre sus representantes principales a Julia Añorga Morales, del Centro de Estudios de Postgrado, del Instituto Superior Pedagógico “Enrique José Varona”, en Cuba.

Las concepciones cubanas de esta teoría, reflejadas en la obra de sus principales autores: Añorga, J. (1989), González, G. (1997) y Valcárcel, N. (1998) entre otros, discrepan de las posiciones asumidas por otros investigadores de la región, al considerarlas elitistas, por estar dirigidas sus acciones solo a los graduados universitarios, de ahí que ellos amplían su campo de acción a todos los recursos humanos, concibiéndose según Añorga Morales como “un nuevo paradigma, porque conceptualiza las llamadas educación de postgrados, superación profesional, educación permanente, educación continua, superación, capacitación y otras figuras, dentro de la categoría mejoramiento profesional y humano, al incorporar y desarrollar en el currículum no sólo los contenidos y acciones para los aspectos cognitivos, sino muy especialmente los afectivos y de desarrollo de valores y los de producción e introducción de conocimientos, mediante la acción participativa de los sujetos y conductores y el desarrollo de sus motivaciones”⁷.

Al asumir estas características, la Educación Avanzada adquiere en Cuba una identidad propia que le permite superar a otras teorías que abordan esta problemática, por lo que se coincide con González, G. cuando señala: “La Educación Avanzada tiene como rasgos esenciales que la distinguen de otros enfoques y tendencias en la concepción de los procesos de organización y desarrollo de la superación de los recursos humanos, la fundamentación de la necesidad de integrar en su objeto de estudio, sin ningún tipo de exclusión, a todos los recursos humanos ya sean laborales o de la comunidad y atribuye especial importancia a la preparación del hombre no solo

⁷ Añorga Morales, J. La educación avanzada: Paradigma educativo alternativo para el mejoramiento profesional y humano de los recursos laborales y de la comunidad. 1999. p.54

para competir profesionalmente en su esfera laboral, sino también para proteger la naturaleza, para amar a sus semejantes, para que disfrute los logros de la cultura universal y nacional, para que fortalezca su identidad nacional, en resumen, sea más humano”⁸.

La Educación Avanzada tiene como objeto de estudio según Añorga Morales el "proceso de mejoramiento profesional y humano de los recursos laborales y de la comunidad"⁹, ofreciendo este una respuesta científica al problema que aborda la presente investigación, por lo que constituye gran parte de su fundamento teórico. La Educación Avanzada es una concepción científica en construcción, que desde el punto de vista epistemológico puede considerarse según expresa Valiente Sandó, “como un área del conocimiento que ha logrado concretar sus bases teóricas propias: conceptualización de sus fines, principios, regularidades y tendencias fundamentales, formas, tecnologías, métodos y medios de su desarrollo”.¹⁰

La Educación Avanzada, señala Añorga Morales “...incorpora con mucha fuerza entre sus presupuestos teóricos la necesidad de la producción de conocimientos por los participantes del proceso, a partir del enfoque dialéctico del papel transformador del hombre y la influencia del colectivo y la sociedad en el desarrollo de la personalidad”¹¹. La aplicación de esta teoría permite el enriquecimiento del conocimiento a partir del intercambio y los puntos de vista de los participantes, lográndose la transformación del conocimiento individual y colectivo.

Añorga Morales define en la teoría de la Educación Avanzada a la **superación** como aquella que está “dirigida a los recursos laborales con el propósito de actualizar y perfeccionar el desempeño laboral actual y/o prospectivo, atender insuficiencias en la formación o completar conocimientos y habilidades no adquiridos anteriormente y necesarios para el desempeño. Proceso que se desarrolla organizadamente, sistémico,

⁸González, G. La concepción sistémica del proceso de organización y desarrollo de la superación de los recursos humanos. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas, 1997. p.10

⁹Añorga Morales, J. La educación avanzada: Paradigma educativo alternativo para el mejoramiento profesional y humano de los recursos laborales y de la comunidad, 1999. p.54

¹⁰ Valiente Sandó, P. La concepción sistémica de la superación de los directores de secundaria básica. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas, 2001. p.15

¹¹ -Añorga Morales, J.: La educación avanzada: Paradigma educativo alternativo para el mejoramiento profesional y humano de los recursos laborales y de la comunidad, 1999. p.54.

pero no regulada su ejecución, generalmente no acredita para el desempeño, solo certifica determinados contenidos”¹²

Ha sido demostrada que la superación sistemática y constante contribuye a la profundización de los conocimientos del individuo y a madurar su personalidad.

La formación de la personalidad del ser humano y su desarrollo multilateral y multifacético transcurre por un largo camino, en el que ocupa un lugar esencial el Sistema Nacional de Educación que tiene el encargo social de dar cumplimiento a su objetivo rector.

Es sabido que ninguna institución educativa, sea de nivel medio o superior, prepara al hombre para toda la vida, lo cual se justifica a partir del constante desarrollo de la ciencia y la técnica, que obliga a los individuos a una constante actualización de los conocimientos por diferentes vías, a fin de estar a tono con las exigencias de un mundo constantemente cambiante.

La Educación Avanzada tiene como objetivo no sólo proporcionar una teoría educativa alternativa; sino además, fundamentar que ella deviene en subsistema educativo que más temprano que tarde, por la propia fuerza de la incansable actividad investigativa, de su cada vez mayor grupo de multiplicadores, dado lo amplio de su espectro educativo, pues no se limita a la superación de los graduados universitarios, como lo hace en estos momentos la educación de postgrado, sino a todos los recursos humanos, laborales y de la comunidad, egresados de cualquiera de los subsistemas educacionales con el objetivo de proporcionarles una mejor calidad de vida, a través de su mejoramiento profesional y humano, bajo una concepción dialéctica y humanista.

Añorga Morales en la teoría Educación Avanzada descompone el proceso de mejoramiento humano en un sistema de procesos: uno de ellos el pedagógico, conformado por los procesos de la actividad (métodos) y comunicación como cualidad esencial para el éxito del mismo, y un proceso de producción de conocimientos,

¹² Añorga Morales, J. Educación avanzada: paradigma educativo alternativo para el mejoramiento profesional y humano de los recursos laborales y de la comunidad, 1999 p.106.

habilidades y valores que se desarrollan en el individuo, cuando este se hace sistemático y consciente.

La teoría **Educativa Alternativa** es un elemento fundamental de la Educación Avanzada, a través del desarrollo de sus regularidades y tendencias conlleva a la conformación de un "subsistema educativo para los recursos laborales y de la comunidad no incorporados regularmente al Sistema Nacional de Educación (graduados universitarios o no), con énfasis en las transformaciones de profesores, tutores, organizadores, consultores, gestores y ejecutores de este subsistema, esencialmente en tres momentos del proceso: diseño, ejecución y evaluación."¹³

Esta teoría Educativa Alternativa operacionaliza este subsistema educativo por medio de estrategias, tecnologías, instrumentos, métodos, diseño curricular, la didáctica de su concepción, el desarrollo de capacidades pedagógicas, físicas y de organización. Propicia la creación de valores, conductas, habilidades, hábitos, relaciona el aspecto cognitivo y el afectivo, propicia el desarrollo de la identidad nacional, la pertinencia social y la evaluación del impacto social de sus egresados.

Este subsistema educativo está encaminado a dar respuesta a las necesidades de superación permanente de todos los recursos humanos, laborales y de la comunidad, egresados de cualquier subsistema de educación, a través de las diferentes alternativas que ofrece y que fueron expuestas anteriormente.

La Educación Avanzada y su subsistema educativo teoría Educativa Alternativa buscan la satisfacción personal, económica, social y ecológica del hombre, como sujeto activo del proceso social. Es un sistema educativo donde se tiene en cuenta al hombre como fin de todos los empeños y a su servicio, se perfeccionan los medios y métodos para cumplir con los objetivos del mejoramiento humano, que constituye, además, el objetivo de la propuesta que se presenta para la superación del personal administrativo de las áreas no docentes.

1.4. Sistematización de los conceptos básicos

¹³ Añorga, M, J Paradigma Educativo Alternativo para el Mejoramiento Profesional y Humano de los Recursos Laborales y de la Comunidad: Educación Avanzada Sucre, Bolivia: Universidad de San Francisco Xavier de Chuquisaca. 1998.)

Resultan conceptos básicos a tener en cuenta los siguientes:

- **Superación.** El término **superación** ha sido el más utilizado en los últimos años, para denominar a esta etapa de la formación de los recursos humanos igualmente aparece registrado en la Teoría de la Educación Avanzada como la **superación** “Dirigida a recursos laborales con el propósito de actualizar y perfeccionar el desempeño profesional actual y/o perspectiva, atender insuficiencias en la formación, o completar conocimientos y habilidades no adquiridos anteriormente y necesarios para el desempeño. Proceso que se desarrolla organizadamente, sistemáticamente, pero no regulada su ejecución, generalmente no acredita para el desempeño, solo se certifica determinado contenido”¹⁴.
- **Cultura jurídica.** Es el subconjunto de la cultura de una sociedad que contiene elementos idiosincrásicos particulares, a la cual le pertenecen todos los hábitos, costumbres, conocimientos y grado de desarrollo científico e industrial relacionados con la cultura que posee una sociedad. Exige que cada órgano ,cada persona asuma el papel que le corresponde desempeñar responsablemente ,sin ambages ni temores.Así se logrará el fortalecimiento de nuestra democracia y el bienestar de los trabajadores. ¹⁵
- **Seguridad social.** La protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos.¹⁶
- **Cultura jurídica sobre seguridad social.** Proceso continuo y permanente que constituye una dimensión de la educación integral de todos los ciudadanos, orientada a que en la adquisición de conocimientos, desarrollo de hábitos, habilidades, capacidades y actitudes y en la formación de valores se amorticen las relaciones entre los seres humanos y de ellos con el resto de la sociedad.¹⁷
- Después del análisis de los conceptos expuestos la autora define **la superación para el desarrollo de una cultura jurídica sobre seguridad social en el**

¹⁴ Julia Añorga Morales. “Educación Avanzada: Paradigma educativo alternativo para el mejoramiento profesional y humano de los recursos laborales y de la comunidad. Material en soporte digital, ISPEJV, La Habana, página 106, 1999

¹⁵ http://es.wikipedia.org/wiki/Cultura_jur%C3%ADdica

¹⁶ <http://www.mitecnologico.com/Main/ConceptoDeSeguridadSocialL>

¹⁷ Ibidem

personal administrativo como el proceso orientado a la adquisición de conocimientos sobre seguridad social y habilidades que permiten actualizar y perfeccionar el desempeño profesional del personal administrativo en su accionar de control en las áreas no docentes.

A modo de resumen, se puede plantear que el proceso de superación para el desarrollo de una cultura jurídica tiene como punto de partida al proceso de educación de una cultura jurídica en sus diferentes etapas, que revelan los aciertos y desaciertos de dicho proceso. Su estudio le permitió a la autora determinar un conjunto de rasgos que no propician en su totalidad el desarrollo de una cultura jurídica en el individuo. Las nuevas teorías educativas como la Educación Avanzada y el subsistema educativo de la Educación Alternativa dan las vías para el desarrollo de acciones que propicien el desarrollo de una cultura jurídica.

CAPÍTULO 2. CARACTERIZACIÓN DEL ESTADO ACTUAL DE LA SUPERACIÓN PARA EL DESARROLLO DE UNA CULTURA JURÍDICA SOBRE SEGURIDAD SOCIAL, EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LAS ÁREAS NO DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DE CIENCIAS PEDAGÓGICAS “RAFAEL MARÍA DE MENDIVE”

El presente capítulo tiene como objetivo caracterizar el estado actual de los elementos de una cultura jurídica sobre seguridad social que posee el personal administrativo de las áreas no docentes, así como detenerse en los procedimientos seguidos en el diagnóstico y sus resultados, que permitieron la determinación de los principales problemas que en el orden de la superación tiene este personal.

2.1. Concepción metodológica de la investigación

El proceso investigativo siguió un enfoque investigativo integral, que tuvo como base metodológica el método dialéctico-materialista. Se tuvieron en cuenta para ello, los criterios esgrimidos por Pulido Díaz (2009)^{1 18}

Esta investigación hizo un recorrido por varios estudios, que tuvieron los siguientes propósitos:

- El **estudio exploratorio inicial** para la constatación empírica y teórica de las posibles causas que nos llevan a determinar el problema científico.
- El **estudio histórico** para conocer el origen del proceso de superación de los recursos humanos, particularmente, en una cultura jurídica sobre seguridad social, asumidos por el personal administrativo de las áreas no docentes de la Universidad de Ciencias Pedagógicas “Rafael María de Mendive”.
- El **estudio tendencial** para identificar las tendencias actuales sobre el desarrollo de una cultura jurídica sobre seguridad social, fundamentalmente, en Cuba.
- El **estudio comparativo** para sistematizar las teorías acerca de la superación de los recursos humanos.
- El **estudio proyectivo** para elaborar la estrategia de superación para el desarrollo de una cultura jurídica sobre seguridad social, que permita valorar la superación del personal administrativo de las áreas no docentes de la Universidad de Ciencias Pedagógicas “Rafael María de Mendive”.

¹⁸ Pulido Díaz, Arturo Artículo El ENFOQUE INTEGRAL como concepción de la investigación científica en la esfera educacional. Febrero de 2009.

- El **estudio de factibilidad** para evaluar de forma teórica la estrategia propuesta.

Este enfoque integral investigativo garantizó la unidad entre:

- **Lo empírico y lo teórico:** esta unidad se pone de manifiesto en el sistema de métodos empíricos y teóricos, que permitieron analizar los datos empíricos para llegar a conclusiones y generalizaciones.
- **Lo objetivo y lo subjetivo:** se emplea para distinguir entre la realidad pedagógica relacionada con el proceso de desarrollo de una cultura jurídica sobre seguridad social, que permita valorar la superación del personal administrativo de las áreas no docentes de la Universidad de Ciencias Pedagógicas “Rafael María de Mendive”, y lo real que está entorpeciendo dicho proceso.
- **El análisis, la síntesis, la inducción y la deducción:** estos procesos del pensamiento son utilizados para llegar a conclusiones y generalizaciones durante el proceso investigativo.
- **Lo histórico y lo lógico:** se utilizó para analizar el proceso de superación para el desarrollo de una cultura jurídica en el personal administrativo de las áreas no docentes, en su origen y evolución, al analizar el proceso de superación del personal administrativo de las áreas no docentes en su desarrollo.
- **La esencia y el fenómeno:** al penetrar en los aspectos más particulares del proceso de superación, para el desarrollo de una cultura jurídica sobre seguridad social en el personal administrativo de las áreas no docentes y poder llegar a conocer el fenómeno como un todo.
- **Lo cuantitativo y lo cualitativo:** se define la cualidad y la cantidad como rasgos esenciales del fenómeno en estudio. La cualidad, es el conjunto de rasgos esenciales que determina la naturaleza del fenómeno pedagógico en estudio. La cantidad, es lo que caracteriza a ese fenómeno por medio del número y la magnitud. Por tanto, para penetrar en la esencia de este fenómeno pedagógico, fue necesario adentrarse en aspectos cuantitativos y cualitativos.
- **Lo abstracto y lo concreto:** el tránsito de lo abstracto a lo concreto, expresó la transformación del sistema de superación del personal administrativo de las áreas no docentes y el desarrollo de una cultura jurídica sobre seguridad social. La imagen sensorial concreta de la realidad fue el punto de partida del proceso del

conocimiento, donde se relacionaron lo general y lo singular, lo necesario y lo casual, lo estable y lo mutable, los aspectos esenciales y secundarios del objeto. Por ésta razón, en el proceso de investigación científica fue necesario dar el salto a otro nivel del conocimiento, para poder obtener un reflejo más profundo de la realidad; la abstracción. La abstracción, permitió reflejar las cualidades y regularidades generales, estables y necesarias del fenómeno en estudio.

- El **descubrimiento** y la **verificación**: una vez elaborada la propuesta, fue necesario verificar por medio del **criterio de especialistas**.

Estos constituyen pares dialécticos, que demuestran la utilización del método dialéctico-materialista, como base metodológica de la concepción investigativa integral que se siguió y expresan a las claras, la teoría del conocimiento de Lenin “De la contemplación viva, al pensamiento abstracto y de este a la práctica.”^{1 19}

2.2. Procedimientos para la caracterización del estado actual de la superación del personal administrativo de las áreas no docentes

Con el objetivo de guiar el proceso de diagnóstico, se determinaron las variables, dimensiones e indicadores a medir, en correspondencia con el problema científico asumido y su estrecha relación con el objeto y campo definidos; los cuales se tuvieron en cuenta en los instrumentos elaborados y aplicados.

En el desarrollo de la investigación, se trabajó con una **población** de 30 administradores y una **muestra** de 15 administradores de las áreas no docentes, de la Universidad de Ciencias Pedagógicas.

La variable **superación para el desarrollo de una cultura jurídica sobre seguridad social en el personal administrativo en las áreas no docentes** se operacionalizó a partir de **dimensiones e indicadores**.

Dimensión cognitiva: es el sistema de conocimiento que se traslada como contenido al proceso docente, que expresa la reproducción ideal de los objetos, que se adquieren en el contexto de la práctica en la transformación objetiva del mundo por el hombre (conceptos, leyes, teorías). En el caso de ésta investigación, la autora considera que la

¹⁹ Lenin, V. I. Cuadernos Filosóficos, p.165. Editora Política. La Habana, 1979

dimensión cognitiva está referida al sistema de conocimiento que posee el personal administrativo de las áreas no docentes sobre una cultura jurídica sobre seguridad social.

Dimensión formativa: es el proceso en el cual el hombre adquiere su plenitud, tanto desde el punto de vista **educativo** como **instructivo** y **desarrollador** (son tres procesos que se integran en esta dimensión, con funciones diferentes; no obstante, los tres se desarrollan a la vez y se interrelacionan dialécticamente en un solo proceso integrador.

Dimensión ejecutora: es el proceso que debe garantizar el desarrollo de acciones donde se ponga en práctica de forma parcial los conocimientos y habilidades que se van adquiriendo. El personal administrativo debe presentar la identificación de algunos de los problemas sobre seguridad social presentes en sus áreas de trabajo y la planificación de acciones que den respuestas simples a estas situaciones donde se evidencie el conocimiento que sobre los temas relacionados con la seguridad social se van adquiriendo.

Tabla 1. Operacionalización de la variable a transformar

Variable	Dimensiones	Indicadores
Superación para el desarrollo de una cultura jurídica sobre seguridad social en el personal administrativo de las áreas no docentes	Cognitiva.	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos sobre la definición de cultura jurídica. • Conocimientos sobre el contenido de las leyes, que enriquecen todo lo relacionado con la seguridad social. • Conocimiento del contenido, de lo que significa, poseer una cultura jurídica de la seguridad social. • Conocimientos sobre el contenido de las principales leyes sobre seguridad social.
	Formativa.	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar situaciones negativas en la relación del personal administrativo con el departamento de Recursos Humanos. • Identificar situaciones negativas en la relación de los recursos humanos de las áreas no docentes con el personal administrativo. • Consultar documentos que permitan la profundización de la situación real que se presenta. • Determinar causas • Seleccionar la vía de solución para aplicar. • Elaborar la acción de educación jurídica sobre seguridad social.
	Ejecutora.	<ul style="list-style-type: none"> • Tomar parte de inmediato ante un posible accidente de trabajo, realizando las acciones establecidas por la Ley ante estos casos. • Dar seguimiento ante la prestación económica que se le paga a una madre trabajadora.

		<ul style="list-style-type: none"> • Convocar a la dirección sindical del área ante un trabajador, que está próximo a un peritaje médico. • Saber qué hacer ante un certificado médico contenido dentro de otro. • El más efectivo trabajo le brindará mejores relaciones con los recursos humanos que dirige.
--	--	---

2.3. Resultados por instrumentos

Los métodos utilizados para recopilar la información fueron el **análisis documental**, la **observación del desempeño** del personal administrativo de las áreas no docentes, en su contexto laboral, la **encuesta** y la **entrevista** a directivos.

Descripción del análisis documental

Se analizaron los documentos oficiales vigentes, emitidos por el Ministerio de Educación Superior, para la preparación de los recursos humanos, donde se analizó la **Resolución Ministerial No.29/06**, la cual plantea “que la política de capacitación de los trabajadores tiene que estar en correspondencia con las transformaciones que se realizan en el país, para el perfeccionamiento de la organización laboral y salarial, asegurando que estos sean los ejecutores principales de dichas transformaciones y para lo que resulta mejorar de forma permanente sus conocimientos, habilidades y actitudes”.

A partir de esta Resolución se establece el **Reglamento para la planificación, organización, ejecución y control del trabajo de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos**, que en el **capítulo II**, plantea:

Artículo 4: Las acciones de capacitación y desarrollo de los recursos humanos que acometen las direcciones de las entidades laborales, deben estar relacionadas con los procesos de producción o servicios que estos realizan y con los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los recursos humanos para llevarlos a cabo, así como por tener un enfoque de sistema, en correspondencia con los objetivos y resultados económicos y de calidad que se propone alcanzar a corto y mediano plazo.

Artículo 6: Los principios en los que se basa la capacitación y el desarrollo de los recursos humanos

- a) Es un proceso planificado, continuo, permanente, flexible y dinámico que permite a los trabajadores adquirir conocimientos y habilidades durante su vida laboral.
- b) Debe desarrollarse en un ambiente propicio para el aprendizaje, con una organización del trabajo basado en funciones amplias y enriquecedoras, así como con la participación efectiva de los implicados. Es una inversión y no un costo.
- c) Se ejecutan acciones necesarias para dotar a los trabajadores de conocimientos y habilidades en corto plazo.

Esta Resolución establece la superación de los recursos humanos para lograr un efectivo accionar laboral, en correspondencia con las necesidades que se diagnostican, constituyendo un documento legislado. Sin embargo, la situación de la superación que se presenta en el personal administrativo de las áreas no docentes de la Universidad de Ciencias Pedagógicas “Rafael María de Mendive”, no se corresponde con el cumplimiento de esta Resolución 29/06, ya que la superación que recibe este grupo de trabajadoras es intermitente y, en muchas ocasiones, no se corresponde con las necesidades cognitivas que presentan.

Otro de los documentos revisados fueron las **actas del Consejo económico**, donde participan el personal administrativo de la Universidad de Ciencias Pedagógicas, los jefes de departamentos de la institución, el vicerrector económico y su secretaria. En las actas correspondientes al 2005, se plantea como prioridad lo relacionado con las inversiones ya sea en alimentos para los estudiantes como para el completamiento de la base material de estudio de manera que estén creadas las condiciones para el buen desempeño del curso escolar, se dictan medidas encaminadas al control de la disciplina laboral de todos los recursos humanos, con vistas a enfrentar con efectividad los retos de las transformaciones en el sector. En el 2006 de manera similar se aborda lo relacionado con los recursos, la base material de vida y otras inversiones, no se aborda lo relacionado con la preparación del personal administrativo y falta de preparación de algunos para enfrentar con éxito el trabajo. En el 2007, se plantea que continúa faltando precisión en la información de las necesidades de las áreas, así como lo relacionado

con el control de los medios activos fijos tangibles y se realizan indicaciones acerca del pago de los trabajadores. En el correspondiente al 2008, se considera necesario que las acciones del personal administrativo no solo estén encaminadas al control de los recursos que administran, sino también, a lograr una preparación más objetiva. En el 2009 se valora que son insuficientes las acciones encaminadas a la superación. También, se señala en estas actas como una regularidad, recomendaciones relacionadas con las diferentes formas de superación para el personal administrativo, pero se evidencia el insuficiente conocimiento que posee este personal para desarrollar con efectividad su labor administrativa, en particular, la relacionada con una cultura jurídica sobre seguridad social. Además, la superación que reciben estos trabajadores es insuficiente, solo se dirige hacia el control de la disciplina laboral y los medios activos fijos tangibles.

Se analizaron **los informes de visitas especializadas a las áreas no docentes**, donde se exponen dificultades en relación con la superación del personal administrativo. Estas son:

- No siempre las acciones de superación para el personal administrativo, se proyectan a partir de una profunda determinación de necesidades de aprendizaje o de un diagnóstico efectivo de sus capacidades.
- Por lo general, las acciones que se indican son solo de control de la disciplina laboral y para la toma de medidas, o efectuar sanciones.
- El personal administrativo de las áreas no docentes no tiene el nivel de instrucción requerido en los aspectos relacionados con la seguridad social, ni las habilidades que se requieren para garantizar el desarrollo de acciones que permitan la transformación de su accionar.
- La superación del personal administrativo, con respecto a una cultura jurídica sobre seguridad social no se ejecuta.

El resultado que muestran las visitas especializadas deja por sentada la necesidad de superación del personal administrativo de las áreas no docentes, en la dimensión de una cultura jurídica sobre seguridad social.

Instrumento: Guía de observación

Se aplicó en fechas diferentes, en los días próximos a efectuar el pago relacionado con los subsidios, licencia de maternidad, y por accidente de trabajo, entre otros.

Se desconoce cómo se efectúa el pago final de un trabajador que solo recibe subsidio en el mes laborado.

- No se controla con efectividad los días afectados por el subsidio.
- En el caso de un pago por licencia de maternidad, no hay control de hasta dónde se le puede pagar salario y cuándo se inicia el pago de la prestación económica, cuál es el algoritmo a seguir para pagar la prestación social.
- Existe total desconocimiento de cómo se realiza el procedimiento para pagar el subsidio correspondiente por accidente de trabajo.
- No se domina lo relacionado con la importancia de la correcta continuidad de un certificado médico y los beneficios del trabajador al respecto.

Se infiere que no existen condiciones objetivas que motiven a una actitud positiva con respecto a la relación armónica entre el personal administrativo y los recursos humanos de su área, de la que administran en cuestión.

El resultado de estas observaciones realizadas al desempeño del personal administrativo en las áreas no docentes que administran hace que surjan las siguientes interrogantes:

- ¿Quién orienta la relación entre el personal administrativo de las áreas no docentes y los recursos humanos que administran?
- ¿Es correcta esta orientación?
- ¿Posee el personal administrativo de las áreas no docentes elementos cognoscitivos para planificar y orientar acciones en correspondencia con las concepciones acerca de la cultura jurídica sobre seguridad social en las áreas no docentes que administran?
- ¿Posee este personal una cultura jurídica sobre seguridad social en las áreas no docentes que administran?
- ¿Existen estrategias de superación para este personal en las esferas necesarias para su desempeño laboral?

Particularidades de la encuesta y entrevista aplicadas

La encuesta fue aplicada a 15 administradores que laboran en las áreas no docentes. Son 10 del sexo masculino y 5 del sexo femenino y oscilan en los siguientes rangos de edades: entre 30-40 años, 5; entre 40-50 años, 9; entre 50-60 años, 1. Con un nivel escolar de 12 grado.

Se realizó un trabajo de sensibilización del personal administrativo para que colaboraran activamente en la investigación.

Análisis de la encuesta al personal administrativo

Este instrumento arrojó los siguientes resultados:

Cuando se trata de una cultura jurídica sobre seguridad social, los componentes más señalados fueron: el pago de subsidio por certificados médicos con un 33,3% (5), las licencias de maternidad 13,3% (2), y el pago de subsidio por accidente de trabajo 53,3% (8), para el 100% en el contenido de la seguridad social son sólo elementos técnicos.

En relación con la definición de cultura jurídica, seguridad social y todos los pagos de subsidios por los distintos motivos.

Cultura jurídica_____Seguridad social_____Pagos de subsidios.

Sólo la Ley 26,6%_____Certificado médico el 100%_____Rebajar horas el 100%

Elementos de control el 73%.

Se identifica con la seguridad social sólo el pago del certificado médico. Todo lo que se paga por enfermedad___6,6% el pago por diversas razones al recurso humano que se encuentra imposibilitado para trabajar___93,3%

Existe inconformidad de los trabajadores de las áreas no docentes que desconocen cómo se efectúa el pago del subsidio que perciben y el administrativo no tiene elementos para dar la explicación adecuada, identificando solo en: por qué me pagaron tan poco dinero.

Identifican problemas___80% el efectivo que llega a sus manos___80%

La relación administrativo y los recursos humanos que controlan no es adecuada para un 86,6% (13). Refiriéndose al desconocimiento del pago del accidente de trabajo el 40% (6) y la no comprensión del pago por la licencia de maternidad el 100% (15).

Los conocimientos sobre una cultura jurídica sobre seguridad social que posee el personal administrativo es poco el 53,3% (8) y muy poco el 46,6% (7).

Para documentarse sobre el tratamiento de la cultura jurídica sobre seguridad social, la respuesta solo aludió a los programas especializados de TV en un 100% (15) y solo apreciados algunas veces.

Tabla 2. Resultado del comportamiento cognitivo del personal administrativo sobre seguridad social.

No. Preguntas	Elementos	%
1. Conocimiento sobre cultura jurídica	Solo elementos de control general	100%
2. Conocimiento sobre cultura jurídica	Solo elementos de control	73.3%
	Solo con el certificado médico	100%
	Solo rebajar horas	100%
3. Conocimiento sobre cultura jurídica	Todo el pago por enfermedad	6.6%
	Imposibilitados para trabajar	93.3%
4. Conocimiento sobre cultura jurídica	Identifican problemas	80%
	Solo el efectivo que llega a mis manos	80%
5. Conocimiento sobre cultura jurídica	Si les gusta conocer lo relacionado con la licencia de maternidad.	100%
6 - Conocimiento sobre la relación administrativo- Recursos humanos.	Pago de subsidio por accidente de trabajo	13.3%
	Una relación no adecuada entre los recursos humanos.	86.6%
7- Conocimiento sobre el algoritmo a seguir para el	No existe documentación al alcance de este personal	100%

pago de subsidios.		
8- Conocimiento sobre el contenido de la seguridad social en torno a la cultura jurídica.	Todo lo relacionado con el pago de subsidios.	100%
9. Apreciación del conocimiento que posee el personal administrativo sobre seguridad social.	Pocos	53.3%
	Muy pocos	46.6%
10. Cuáles son las posibles vías de superación.	Programa TV	100%
	Cursos de superación	0 %

Se puede concluir por los resultados obtenidos en esta encuesta que:

- El personal administrativo posee escasos conocimientos acerca de la definición de cultura jurídica sobre seguridad social, identificándolo sólo con elementos del pago del salario.
- Los problemas del desconocimiento de una cultura jurídica sobre seguridad social los ubican en el salario que devenga el trabajador.
- Reconocen una inadecuada relación del administrativo con sus recursos humanos, pero no se percatan de la necesidad de profundizar en el tema seguridad social.

Finalmente, se concluye con este instrumento lo siguiente:

- El 79,15% de las respuestas que miden el **conocimiento sobre definición de cultura jurídica sobre seguridad social** solo hacen referencia a elementos relacionados con el pago en efectivo.
- El 49,95% de las respuestas que miden el **conocimiento sobre la relación administrativo-recursos humanos**, la limitan a las que se establecen con los diferentes pagos efectuados por diversas razones.
- El 100% de las respuestas que expresan el **conocimiento de las leyes para efectuar con calidad los pagos**.

Análisis de los resultados de la entrevista al personal administrativo.

La aplicación de este instrumento arrojó:

- Desconocimiento de lo relacionado con lo que se considera accidente de trabajo y cómo se paga este subsidio.
- Que no conocen las vías de solución a los problemas relacionados con la seguridad social, derecho de sus recursos humanos.
- Que no se planifican acciones para elevar su cultura jurídica sobre seguridad social.

Por lo que se puede concluir que:

- El personal administrativo no posee habilidades para planificar el algoritmo de trabajo para el cálculo de los certificados médicos y para dar seguimiento a los trabajadores que cobran subsidio.

Tabla 3. Resultado del comportamiento formativo del personal administrativo de las áreas no docentes en cuanto al desarrollo de habilidades

No. Preguntas	Elementos	%
1	No identifican situaciones negativas en la relación con los temas de seguridad social.	73,3%
	Identifican situaciones negativas en su desempeño solo en lo relacionado con el pago de subsidio.	100%
2	No todos los documentos para consultar están al alcance y asequibles para indicar la respuesta a las situaciones que se presentan.	100%
3	No se determinar causas	No contestan
	No conocen las vías de solución.	100%
4	No se planifican las acciones a seguir.	100%
5	Se orientación acciones solo relacionadas con la disciplina laboral.	95%
6	No poseen habilidades para planificar y orientar acciones administrativas, encaminadas a dar seguimiento al pago del subsidio.	80%

Instrumento: Entrevista a directivos de la Vicerrectoría de Economía y Servicios

Esta entrevista tiene una gran importancia para la conformación del diagnóstico, ya que aporta experiencias a partir de los puntos de vista del personal administrativo de las áreas no docentes.

Con la aplicación de este instrumento se pudo concluir que:

- El personal administrativo de las áreas no docentes posee un bajo nivel cultural en general, para desarrollar acciones administrativas que tienen que ver con el pago de subsidio.
- Necesidad de cursos de superación de acuerdo con el diagnóstico real del personal administrativo, que le permitan elevar su cultura general e integral y, especialmente, la cultura jurídica.
- La asistematisidad en el asesoramiento y el control por parte de la Vicerrectoría de Economía y Servicio a las acciones que debe desarrollar el personal administrativo en las áreas no docentes.
- La evaluación laboral del personal administrativo de las áreas no docentes no integra todos los elementos con relación a los resultados de su trabajo (aspecto cognitivo, educativo, habilidades).

2.4. Caracterización del estado actual. Fortalezas y debilidades

Fortalezas:

- Existencia de la Resolución 29/06, donde aparece el Reglamento para la planificación, organización y control del trabajo de capacitación y desarrollo de los recursos humanos en las entidades laborales.
- La identificación en el banco de problema de la Vicerrectoría de Economía y Servicio de La Universidad de Ciencias Pedagógicas“Rafael María de Mendive”, de la necesidad de desarrollar una cultura jurídica sobre seguridad social en el personal administrativo en las áreas no docentes.
- Estabilidad del personal que labora en las áreas no docentes.
- La presencia del personal administrativo con más de 10 años de experiencia en el trabajo.

Debilidades:

- Los escasos conocimientos instructivos que posee el personal administrativo sobre seguridad social.
- El personal administrativo de las áreas no docentes no poseen habilidades para planificar, organizar, ejecutar y controlar acciones orientadas al conocimiento de una cultura jurídica sobre seguridad social, para perfeccionar su trabajo.
- Los cursos de superación no responden al diagnóstico real de las necesidades cognitivas y formativas del personal administrativo.
- En algunos casos, existen administradoras que cursan una carrera universitaria que nada tiene que ver con su desempeño actual.
- La falta de sistematicidad en el asesoramiento y control por parte de la Vicerrectoría de Economía y Servicio de las acciones que debe desarrollar el personal administrativo en las áreas no docentes que administran.
- La evaluación laboral desarrollada por la Dirección de la Vicerrectoría de Economía y Servicio al personal administrativo de las áreas no docentes no integra los elementos con relación a los resultados de su trabajo (aspecto cognitivo, educativo, habilidades). Se queda en el control de los medios activos fijos tangibles, la asistencia y la puntualidad del personal, trámites de dietas, el pago de los trabajadores.

Características generales del personal administrativo de las áreas no docentes como fuerza laboral en la Universidad de Ciencias Pedagógicas “Rafael María de Mendive”

El personal administrativo encargado de administrar las áreas no docentes tenía dentro de sus funciones laborales las siguientes:

- Labor de control de los recursos humanos con los que cuenta, la caracterización de estos trabajadores por departamentos o áreas, control de la disciplina laboral, revisar periódicamente el registro de asistencia, velar porque se firme correctamente, recoger el resumen de asistencia y entregarlo debidamente en la fecha establecida al departamento de Recursos Humanos. Aseguramiento al control de los medios activos fijos tangibles de las áreas.

- Asegurar el pago de los trabajadores y sobre todo que no se quede ni un solo trabajador sin cobrar, de lo contrario tiene que efectuar el reintegro, del pago de trabajadores.
- Tramitar la tarjeta 2-25, a los trabajadores que piden la baja del centro.
- Entregar en el tiempo establecido, los certificados médicos al departamento central de Recursos Humanos, y dar seguimiento a la situación real de ese trabajador o trabajadora, pues puede convertirse en un peritaje médico.
- Velar porque el pago del subsidio sea debidamente procesado y pagado en el tiempo establecido, que salga con el pago.

En el momento de la investigación, el grupo estaba formado por 30 administradores y se tomó como muestra 15 administradores de las áreas no docentes, caracterizadas de la siguiente manera: 14 de ellas son egresadas de la Escuela de Economía donde cursaron hasta el 12mo grado, como máximo nivel alcanzado.

Tienen edades entre los 35 años y los 60 años de edad y no tenían vínculo laboral. Poseían una determinada cultura general e integral, pero con carencias en lo que al dominio de una cultura jurídica sobre seguridad social se refiere, destacándose la presencia de una alta autoestima, abiertos a la ayuda planificada para la superación personal, con una amplia capacidad de su esfera motivacional-afectiva, que los condiciona hacia la apertura del conocimiento.

Para resumir el capítulo, se evidencia el insuficiente conocimiento que posee el personal administrativo de las áreas no docente para desarrollar con efectividad su labor administrativa, en particular, la relacionada con una cultura jurídica sobre seguridad social. Además, la superación que reciben estos trabajadores es insuficiente por la no existencia de una estrategia al respecto.

CAPÍTULO III. ESTRATEGIA DE SUPERACIÓN PARA EL DESARROLLO DE UNA CULTURA JURÍDICA SOBRE SEGURIDAD SOCIAL. VALIDACIÓN TEÓRICA

En el capítulo se presenta la estrategia para el desarrollo de una cultura jurídica sobre seguridad social, en el personal administrativo de las áreas no docentes de La Universidad de Ciencias Pedagógicas “Rafael María de Mendive”. También, se presenta la validación teórica por medio del criterio de especialistas.

3.1. La estrategia como producto científico

Según criterios de un grupo de investigadores del Instituto Superior Pedagógico “Félix Varela” de Villa Clara (2007),²⁰ la estrategia como producto científico:

- Se diseña para resolver problemas de la práctica y vencer dificultades con optimización de tiempo y recursos.
- Permite proyectar un cambio cualitativo en el sistema a partir de eliminar las contradicciones entre el estado actual y el deseado.
- Implica un proceso de planificación en el que se produce el establecimiento de secuencias de acciones orientadas hacia el fin a alcanzar; lo cual no significa un único curso de las mismas.
- Interrelaciona dialécticamente en un plan global los objetivos o fines que se persiguen y la metodología para alcanzarlos.

La estrategia ha sido concebida como manera de planificar, dirigir y evaluar las acciones para alcanzar determinados objetivos. La determinación de metas y objetivos a largo, mediano y corto plazos, la adaptación de acciones y recursos necesarios para alcanzarlos, son los elementos claves para llevar a cabo una estrategia. El propósito de esta es vencer dificultades con una optimización de tiempo y recursos.

Después de este análisis, la autora define la **estrategia de superación para el desarrollo de una cultura jurídica sobre seguridad social, en el personal administrativo de las áreas no docentes** como un conjunto de acciones en interacción ordenadas de forma lógica y ascendente en su complejidad, que se

²⁰ De Armas Ramírez, Nerely y otros. (2007). Los resultados científicos como aportes de la investigación educativa. p. 37

desarrollan a corto, mediano y largo plazos, con el fin de promover una cultura jurídica sobre seguridad social, del personal administrativo de las áreas no docentes, que les permita desarrollar con más eficiencia su labor de control administrativo.

La estrategia que se propone constituye un sistema abierto y flexible, que permite la incorporación de nuevas acciones teóricas, metodológicas y prácticas, que puedan enriquecer y perfeccionar la propuesta, sin absolutizar métodos ni procedimientos de aplicación.

3.2. Estrategia de superación para el desarrollo de una cultura jurídica sobre seguridad social, en el personal administrativo de las áreas no docentes de la Universidad de Ciencias Pedagógicas “Rafael María de Mendive”

Para la elaboración de la estrategia de superación, se tomaron los criterios de Nerelys de Armas y otros,²¹ donde se plantean como elementos estructurales los siguientes:

I. Introducción-Fundamentación.

II. Diagnóstico.

III. Planteamiento del objetivo general.

IV- Planeación estratégica.

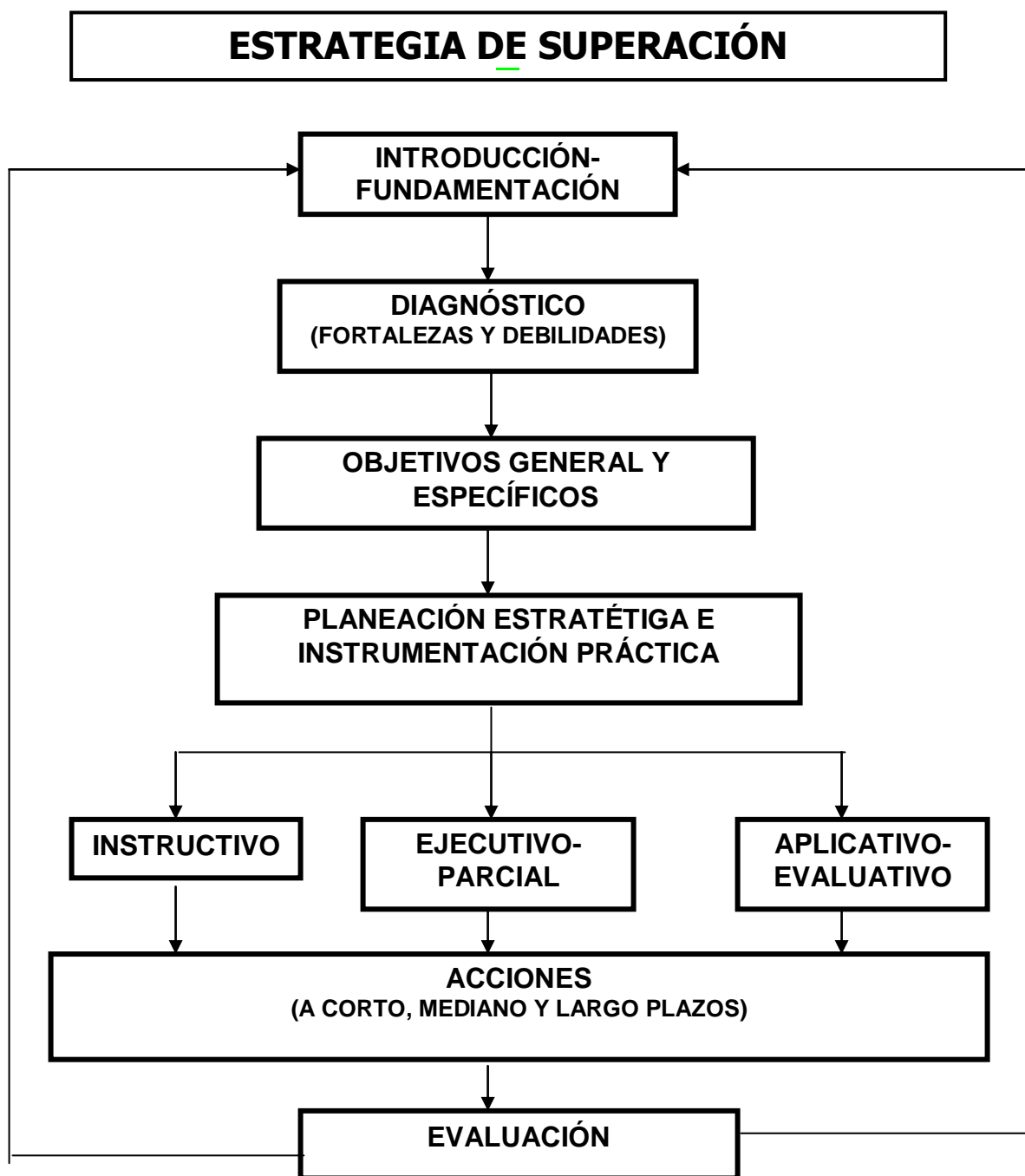
V- Instrumentación.

VI. Evaluación.

A continuación se presenta la **estrategia de superación para el desarrollo de una cultura jurídica sobre seguridad social, en el personal administrativo de las áreas no docentes de la Universidad Ciencias Pedagógicas “Rafael María de Mendive”**

²¹De Armas Ramírez, Nerely y otros. (2007). Los resultados científicos como aportes de la investigación educativa. p. 37

Gráfico 1. Representación gráfica de la estrategia.



I. Introducción-Fundamentación. La estrategia propuesta permite prever los posibles cambios que se requieren, en aras de elevar la cultura jurídica y poder influir de manera más efectiva en el sistema de superación del personal administrativo de las áreas no docentes de la Universidad de Ciencias Pedagógicas “Rafael María de Mendive”, con el

objetivo de desarrollar acciones que permitan establecer un control efectivo de calidad, en sus áreas de trabajo.

Fundamentación filosófica

Tomando como presupuestos los postulados marxistas acerca de que la realidad es objetiva y cognoscible, y en ella interactúan sujetos que en su contacto e interacción con esa realidad se auto transforman y modifican el medio en que se desenvuelven, la propuesta permite reducir la distancia entre lo ya conocido por el personal administrativo y lo que necesitan conocer para lograr una cultura jurídica sobre seguridad social. Esto le permitirá modificar el entorno de su trabajo.

Las ideas sobre la educación del **compañero Fidel Castro Ruz**, constituyen fundamento filosófico para la propuesta, las cuales se encuentran en la propia filosofía marxista que es base de la ideología de Fidel, de ellas se toman las siguientes:

- **El hombre es un ser infinitamente educable.** Esta idea se concreta en sus consideraciones acerca de las potencialidades indeterminadas para la educación en un sujeto concreto y en el hombre como sociedad: expresó Fidel “Es educable desde el niño hasta el anciano”^{1 22}
- **Solo la educación puede resolver grandes problemas sociales.** La educación hace posible que los hombres dirijan una conducta del mal hacia el bien. Es el arma que prepara a los hombres en el conocimiento de la cultura, la técnica y puede, por lo tanto, desarrollarla económicamente. Es en esta en la que se puede confiar la solución al problema del hombre que comprenda cómo es el mundo que lo rodea, cuáles son sus problemas y cuáles y cómo los debe resolver.
- **La educación como derecho y deber de todos, tarea de todos, obligación y esfuerzo de todos.**
- **Enseñar a todos con la participación de todos los sujetos sociales,** desde el sujeto individual hasta diferentes niveles de agrupación del mismo, como organizaciones, instituciones, medios masivos de comunicación, en un infinito proceso dialéctico en que todos aprenden y enseñan es el mundo que lo rodea, cuáles son sus problemas y cuáles y cómo los debe resolver.

²²Fidel Castro. Discurso pronunciado en el acto de Fin de Curso en el Instituto Tecnológico de la caña “Álvaro Reinoso”. 13 de noviembre de 1964.

El humanismo martiano dado por tres principios generales en su concepción de hombre: el principio de la unidad de lo sensible y lo racional, que conduce a la formación intelectual del hombre; la doctrina del amor y la belleza, que refleja la educación moral y estética del ser humano, y el principio de la actividad, de la práctica como formadora del hombre.

Fundamentación sociológica

Sistema de relaciones que se establecen entre:

Entre el personal administrativo de las áreas no docentes y los recursos humanos con los que trabaja.

La educación constituye un punto medular en la formación de la cultura del individuo, definiéndose esta por el pedagogo **A. K. Kovaliov** al plantear "...se denomina educación a la influencia orientadora y sistemática sobre el desarrollo de la persona con el objeto de prepararlo para cumplir una determinada función social, para que desempeñe un papel en el sistema de relaciones sociales"²³

Otra idea a tener en cuenta en la investigación es la de **A. Meier** cuando expresa: "La educación constituye por tanto, un fenómeno social que se manifiesta en múltiples formas, como praxis social, y a niveles sociales totalmente distintos. No se limita a determinada época de la vida ni a única esfera de la vida."²⁴ Esta propuesta centra sus acciones en la educación individual y colectiva del personal administrativo con el fin de alcanzar una cultura jurídica que le permita actuar en el contexto donde laboran, teniendo en cuenta el personal al cual controlan, ya que presentan edades muy particulares, fuera del sistema educativo escolarizado, donde se necesita la socialización del conocimiento para el desarrollo de la práctica.

La relación individuo sociedad, o lo que es su expresión: individualización y socialización, tiene efectos muy visibles en el desarrollo de la personalidad, en la que tiene una influencia directa la educación y el medio social, teniendo como resultado una

²³ Kovaliov, A. K. Cuestiones generales de la Pedagogía. Bogotá. Suramericana, 1965

²⁴ Meier, A. Sociología de la Educación. La Habana, Ciencias Sociales, 1984, p.10.

formación cultural. La educación constituye un sistema de influencias complejas que se ejerce con el objetivo de asegurar la asimilación y reproducción de toda la herencia cultural anterior. **Marx y Engels** pusieron en claro que esta relación dialéctica individuo sociedad no puede simplificarse al expresar, “La sociedad no es abstracción frente al individuo, sino la acción recíproca de las vidas que la componen”^{22 25}

El objetivo de la propuesta hace suyo el punto de vista sociológico sobre la Educación en cuanto a la apropiación por el sujeto (personal administrativo) de una cultura jurídica, sobre seguridad social lograda en el proceso de socialización e individualización logrado a partir del trabajo en grupo.

Fundamento psicológico

La estrategia de superación que se propone tiene como pilar **el enfoque histórico – cultural** de Vigotsky y seguidores, en la que se expresan sus ideas sobre el aprendizaje, erigida sobre la concepción filosófica marxista, dialéctica y materialista. De esta teoría se toman las siguientes ideas básicas:

- **La mediación:** basada en la relación entre el sujeto y el objeto como interacción dialéctica, en la cual se produce una mutua transformación mediada por los instrumentos socioculturales en un contexto histórico determinado. En la propuesta la transformación que se produce en el personal administrativo de las áreas no docentes, mediada por la adquisición del conocimiento de una cultura jurídica sobre seguridad social, hace que la orientación hacia la relación, personal administrativo y recursos humanos que administra alcanzada a partir del conocimiento, además del lenguaje como única vía para expresar los conceptos y para hacer conscientes las acciones objeto de transformación.
- **La Zona de Desarrollo Próximo (ZDP).** Con la aplicación de esta teoría se comprobó que la zona de desarrollo actual (ZDA) que posee el personal administrativo se corresponda con los conocimientos que poseen sobre seguridad social, no satisfacen la interacción entre el personal administrativo y los recursos humanos que dirigen en las áreas no docentes, produciéndose la necesidad de

²⁵ Marx, C., F. Engels.: Tesis sobre Feuerbach, ed, cit., p.8

dosificar un sistema de conocimientos sobre una cultura jurídica sobre seguridad social que deben ser asimilados por el personal administrativo, como ayuda para accionar en correspondencia con las necesidades del contexto administrativo de las áreas no docentes, constituyendo esta la zona de desarrollo potencial (ZDP), es decir, “la distancia que existe entre el nivel real de desarrollo del individuo expresada en forma espontánea o autónoma y el nivel de desarrollo potencial manifestada gracias al apoyo de otras personas”. Sobre esta zona es que actúa la estrategia de superación, encaminada no sólo a la adquisición de conocimientos y habilidades que debe poseer el personal administrativo de las áreas no docentes, sino también a lo referido a las estructuras y funciones psicológicas que le ayudan a interactuar adecuadamente con su medio.

La **relación educación y desarrollo**. Para Vigotsky la educación impulsa el desarrollo, pero debe tener en cuenta el desarrollo alcanzado, este desarrollo incluye tanto la (ZDA) como la (ZDP) dado en la propuesta por los conocimientos sobre una cultura jurídica sobre seguridad social que se transmiten al personal administrativo de las áreas no docentes en la implementación de los niveles que se establecen, permitiendo su desarrollo cognoscitivo individual y colectivo. Vigotsky considera que desarrollo no es otra cosa que “la serie de cambios cualitativos o de saltos dialécticos y no simplemente como producto de meros cambios cuantitativos –acumulativos.”²³

La cultura proporciona a los miembros de una sociedad las herramientas necesarias para modificar su entorno físico y social. La educación (cultura) entonces es un hecho consustancial al desarrollo humano en el proceso de la evolución histórico - cultural del hombre y en el desarrollo ontogenético genera el aprendizaje y este a su vez al desarrollo.

En el caso que compete a esta investigación está referido a la superación para el desarrollo de una cultura jurídica sobre seguridad social. Se debe tener en cuenta que estas son un ente social protagonista, y producto de las múltiples interacciones sociales

²⁶Bermúdez Morris. Raquel. Aprendizaje Formativo y Crecimiento Personal. pág. 57

en las que se ven involucrados en su labor administrativa, se necesita que respondan con conductas que expresen su cultura ante determinadas situaciones; por eso necesitan de una cultura jurídica sobre seguridad social que impulse su desarrollo.

- **La categoría apropiación.** Esta significa el paso de lo externo, lo interpsicológico a lo interno o intrapsicológico, es decir, que la cultura jurídica sobre seguridad social, fruto del desarrollo histórico-social de la humanidad pasa a ser parte del conocimiento y de los modos de actuación del personal administrativo de las áreas no docentes, mostrándose en el desarrollo de habilidades que les permite, su accionar administrativo con respecto al área no docente donde se desempeña.
- **La teoría de la actividad de A. N. Leontiev,** teoría que constituye uno de los fundamentos esenciales de la concepción materialista del aprendizaje. Él define la actividad como “el proceso de interacción sujeto - objeto, dirigido a la satisfacción de las necesidades del sujeto, como resultado del cual se produce una transformación del objeto y del propio sujeto”.²⁷
- **La unidad de lo cognitivo y lo afectivo.** Expresa Martí “El pueblo más feliz es el que tenga mejor educados a sus hijos, en la instrucción del pensamiento, y en la educación de los sentimientos”.²⁸ En la medida que se logre la instrucción sobre una cultura jurídica sobre seguridad social en el personal administrativo, permitirá aflorar el sentimiento de amor, haciéndose el conocimiento más consciente y utilitario para el desarrollo de la obra educativa que con amor se logra en el contexto de las áreas no docentes, donde se vierten los más disímiles sentimientos.

Fundamentación pedagógica

La estrategia parte de las concepciones de la tradición pedagógica cubana, de una pedagogía de corte socialista con raíces autóctonas, dirigida a una educación que tira del desarrollo por asumir las concepciones psicológicas del enfoque histórico-cultural, con el objetivo de lograr la formación integral de la personalidad, sustentadas en las siguientes leyes.

²⁷Ibídem pág 64

²⁸Martí. Obras Completas: T-8; pág 375.

- **Ley de la condicionalidad histórico-social:** esta ley se cumple a partir de que la estrategia que se propone por la investigadora responde a una necesidad que aparece en el contexto de las áreas no docentes actual, convirtiéndose en un problema que afecta a la realidad pedagógica y social de la Universidad de Ciencias Pedagógicas “Rafael María de Mendive”, por lo que se halla en consonancia con los objetivos ideológicos de la sociedad cubana.
- **Ley de la unidad de lo instructivo y lo educativo:** a través de la realización de los talleres se van adquiriendo conocimientos y habilidades que luego se llevarán a la práctica por medio de acciones de orientación y divulgación de lo aprendido para la solución de problemas relacionados con la seguridad social desde el punto de vista administrativo.
- **Ley de la multifactorialidad:** se cumplen en el sentido que se va dando un desglose del conocimiento que transcurre de lo más simple a lo más complejo, teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico exploratorio e inicial ya aplicados, lo que permite la selección de los contenidos, métodos, procedimientos que se emplearon. Por otra parte la gradación de los talleres que conforman la estrategia no puede alterarse, ni aislarse entre sí.

En la estrategia se tiene presente además a la **Didáctica** como una Ciencia Pedagógica que incluye los **componentes personales** tales como: **alumno, maestro y grupo**; y los **componentes no personales** que son las categorías: **objetivo, contenido, métodos, medios, formas organizativas y evaluación** desarrolladas a través del proceso de enseñanza-aprendizaje, que transcurre de manera sistemática y progresiva por niveles ascendentes, cada uno de los cuales está marcado por cambios cuantitativos que conducen a cambios cualitativos. Este proceso presenta como formas de organización, acciones traducidas en ciclos de conferencias, seminarios y talleres, los cuales presentan las siguientes particularidades.

Definición de **taller**, que se asume para el desarrollo de la propuesta.

- Melba Reyes Gómez (Argentina, 1977): " El **taller** es una realidad integradora, compleja, reflexiva, en que se unen la teoría y la práctica como fuerza motriz del

proceso pedagógico, orientado a una comunicación constante con la realidad social”²⁹

En el **taller** está presente un objetivo, condicionado por el nivel (personal administrativo de las áreas no docentes), por sus motivaciones e intereses, por la satisfacción o autorrealización de cada uno de ellos en la ejecución de tareas. En cada taller hay un contenido a asimilar y una habilidad a desarrollar.

El método en el taller es el modo en que lleva a cabo cada administrador acción para apropiarse del conocimiento. En el desarrollo del taller se pone de manifiesto la interrelación entre los participantes (personal administrativo) y el facilitador para alcanzar el fin que se aspira.

La habilidad a formar es la misma en cada taller (en este caso resolver problemas sobre temas de seguridad social a partir de la adquisición de conocimientos y el desarrollo de habilidades). No es que en cada taller se forme una operación y que el conjunto de talleres integre las operaciones. De lo que se trata es que la habilidad, el todo o conjunto de operaciones se aplica en reiteradas ocasiones en una serie sucesiva de talleres cada vez más complejos pero cuya esencia, su lógica de solución, sea la misma.

Por último, hay que destacar que la ejecución exitosa del taller contribuye tanto a la instrucción como a la educación. La propuesta de talleres se concibe con un **carácter desarrollador**.

Los talleres entonces que se proponen deben estar en función de la solución de los problemas, en este caso de los de carácter instructivo - formativos sobre seguridad social que posee el personal administrativo en las áreas no docentes.

Entre los métodos para el desarrollo del pensamiento se apunta el método de **solución de problemas**; este se basa en la problematización de la enseñanza, se trata de

²⁹Reyes Gómez, Melba. (1977): "El taller en el trabajo social. Taller de integración de teoría y práctica. Editorial humanidades. Buenos Aires. Argentina. Págs. 18-19.

alcanzarla en el sentido del movimiento contradictorio y dialéctico de los fenómenos y procesos que se aprenden: tiende a preparar al alumno (personal administrativo) para que aprenda a detectar los problemas, revelar sus conflictos, buscar soluciones y aplicarlas.

La situación problemática existe en la práctica y a su transformación se enfrentan los obreros, los profesionales y estudiantes, con el fin de optimizar el proceso o situación específica. La participación del personal administrativo en la solución de los problemas sobre seguridad social en las áreas no docentes es lo que objetivamente posibilita la formación de estos.

Si el personal administrativo en cada una de las áreas siente la necesidad de transformar la situación, ya posee el problema, entonces está motivada y establece las relaciones afectivas con la **solución del problema**, la realización fundamental del personal administrativo está asociada a su actividad como administrador, a su actividad como ser social; que tienen como fin prepararse para su trabajo.

La participación consciente del personal administrativo, en el análisis, la valoración y la **solución de los problemas** sobre seguridad social en las áreas no docentes se convierte en una vía fundamental de la formación de estos, entonces, se aprende a resolver problemas concretos, se sienten preocupadas por estos, se documentan para analizar mecanismos de gestión, toma de decisiones, aprenden actuaciones modelándolas para aumentar su eficacia.

Esta propuesta desde el punto de vista pedagógico se atiene, además, a los **principios de la Educación Avanzada**; ³⁰ asumiendo la autora los siguientes:

- **Relación entre la pertinencia social, los objetivos, la motivación y la comunicación.** Este principio condiciona la determinación de qué, quiénes y cómo participan en el sistema de superación.
- **Vínculo entre la racionalidad, la creatividad y la calidad del resultado.** Condiciona el diseño del sistema de actividades de superación del personal administrativo y los resultados por niveles.

³⁰ Añorga Morales, Julia, Educación Avanzada. Paradigma educativo alternativo para el mejoramiento profesional y humano de los recursos laborales y de la comunidad ,1999.pág.116.

- **Vínculo del carácter científico del contenido, la investigación e independencia cognoscitiva y la producción de nuevos conocimientos.** Este principio condiciona las características internas de los diseños, los métodos, formas y vías a utilizar; y en consecuencia los requerimientos científicos-pedagógicos del personal que asuma las actividades de superación.
- **Relación entre las formas, las tecnologías y su acreditabilidad.** Este principio reconoce la flexibilidad y diversidad en las formas y tecnologías, al mismo tiempo considera la necesidad de acreditación como expresión del resultado de la actividad de superación del personal administrativo de las áreas no docentes.
- **Vínculo de la teoría con la práctica y la formación de valores.** Este principio condiciona la necesidad de obtener como resultado una actuación por parte del personal administrativo que se corresponda con los principios éticos y valores de la sociedad, que se expresan en la producción de conocimientos para el mejoramiento de su **desempeño laboral**, en el accionar administrativo y el logro de la elevación de su cultura jurídica.
- **Vínculo entre el enfoque de sistema y sus expresiones ramales, sectoriales y territoriales.** En la estrategia propuesta, este principio se expresa en la relación entre la unidad y diversidad del Sistema Nacional de Educación y el carácter estratégico y táctico de las acciones que corresponde desarrollar a la Universidad de Ciencias Pedagógicas en el sistema de superación de sus trabajadores.

Estos principios de la Educación Avanzada corroboran la generalidad que tienen para cualquier sistema de mejoramiento profesional y humano y la forma particular en que ellos se manifiestan en las condiciones concretas de la superación de este personal.

II. Diagnóstico. En la elaboración de la estrategia se consideraron las **fortalezas** y las **debilidades**, presentadas en el capítulo 2, para hacer más objetivas y concretas la planificación estratégica.

III. Objetivo general de la estrategia. Implementar acciones dirigidas a la superación para el desarrollo de una cultura jurídica sobre seguridad social en el personal administrativo de la Universidad de Ciencias Pedagógicas “Rafael María de Mendive”, a partir de la necesidad de armonizar las relaciones entre los recursos humanos de las áreas no docentes.

IV. Planeación estratégica e instrumentación. Se parte de la determinación de la siguiente **misión:** Superar el personal administrativo en las concepciones contemporáneas de la seguridad social, logrando una cultura jurídica que garantice su desempeño laboral sobre la base del protagonismo en la administración de las áreas no docentes, y el cumplimiento de la política laboral trazada.

En la planeación, se tuvieron en cuenta los niveles **instructivo, ejecutivo-parcial y aplicativo- evaluativo.**

Nivel 1. Instructivo

Este constituye un nivel básico que se expresa por medio de los componentes del plan de estudio del sistema de acciones que propone la estrategia, siendo el más significativo el académico. Es un nivel donde se conjuga la adquisición de conocimientos y habilidades, con el análisis sistemático de la toma de decisiones y actitudes que se requieran. Para ello el personal administrativo debe lograr apropiarse de conceptos sobre seguridad social generales y particulares, además, del desarrollo de habilidades, concientizando la situación relacionada con los recursos humanos que existe en las áreas no docentes, a partir del análisis y enfoque de una cultura jurídica.

Nivel 2. Ejecutivo-parcial

Para que se logre, debe garantizar el desarrollo de acciones donde se ponga en práctica de forma parcial los conocimientos y habilidades que se van adquiriendo. El personal administrativo, debe presentar la identificación de algunos de los problemas sobre seguridad social presentes en sus áreas de trabajo y la planificación de acciones que den respuestas simples a estas situaciones donde se evidencie, el conocimiento que sobre los temas relacionados con la seguridad social que se va adquiriendo y que deben transmitir a los recursos humanos que se desempeñan en las áreas no docentes, (planificación de acciones que tienen que ver con el contenido de la seguridad social, en dependencia de la problemática que se trate).

Nivel 3. Aplicativo- evaluativo

En este nivel el personal administrativo debe poner de manifiesto los conocimientos y habilidades adquiridos en los niveles anteriores. Se desarrolla a través de todos los componentes, básicamente, el educativo-laboral con la exposición y debate de acciones de educación de una cultura jurídica sobre seguridad social listas para su ejecución y evaluación

Estas acciones implican:

- Presentar banco de problemas sobre seguridad social, particularizado por áreas no docentes de forma general.
- Acciones a desarrollar para determinar causas, efectos y posibles soluciones de los problemas relacionados con la seguridad social.
- Planificación de acciones concretas, sobre temas relacionados con la seguridad social que contribuyan a la solución del problema.
- Evaluación individual y colectiva de las propuestas de acciones.

La propuesta está formada por **acciones** a corto, mediano y largo plazos, donde se encuentra la selección del personal, la socialización con los directivos de la Vicerrectoría de Economía y Servicio, así como también la introducción del conocimiento sobre seguridad social, a través de diferentes formas de organización, además de la evaluación de las habilidades.

1. Reunión de socialización de la estrategia. (2h) (4ta semana de octubre) del año 2009.
2. Participan. El personal administrativo, directivos de la Vicerrectoría de Economía y Servicio, y facilitador

Responsable: Facilitador

3. Impartir conferencias para el tratamiento de los componentes básicos del contenido sobre seguridad social. (10 h – 2h semanal, 5 semanas, 1ra, 2da, 3ra y 4ta de nov, y 1ra de dic.)del año 2009.

Temas a desarrollar:

- Conceptos dados por el Ministerio de trabajo y seguridad social.

Cómo ha asumido el personal administrativo lo relacionado con temas de seguridad social.

El contenido relacionado con La Ley de Maternidad.

El contenido relacionado con la Ley 24 de la Seguridad Social.

No llega a los trabajadores la legislación que norma lo relacionado con la Seguridad social.

- Contextualización de cómo se asume los temas relacionados con la seguridad social y el desarrollo de una cultura jurídica en el personal administrativo de las áreas no docentes de la Universidad de Ciencias Pedagógicas “Rafael María de Mendive”. Proyectos que se han emprendido.

Participan. Personal administrativo y facilitador

Responsable. Facilitador.

4. Seminario sobre la apreciación individual y colectiva que posee el personal administrativo de las áreas no docentes, sobre los temas de seguridad social (8h, una hora semanal, 1ra, 2da, 3ra, 4ta semana de enero y 1ra, 2da, 3ra, y 4ta semanas de febrero del 2010)

- La Ley de Maternidad y la Resolución 22. Conceptos fundamentales.
- Todo lo relacionado con la tramitación de los certificados médicos.
- La tramitación de la licencia de maternidad.
- Los requisitos para pagar un certificado médico por accidente de trabajo.
- Conclusiones y evaluación del seminario.

Participan. El personal administrativo y facilitador

Responsables. Facilitador

5. Taller sobre la relación del personal administrativo con los recursos humanos de las áreas no docentes. (4h, 2h semanales, 2da y 3 ra. de marzo Del 2010).

Participan. El personal administrativo y facilitador

Responsable. Facilitador

6. Taller sobre el procedimiento a seguir para el pago de un certificado médico por accidente de trabajo. (4 h, 2h semanales, 4ta de marzo y 1ra de abril del 2010)

Participan. Personal administrativo. Y facilitador.

Responsable. Facilitador

7. Taller para la exposición, debate y evaluación de acciones de temas generales de seguridad social, elaboradas de forma individual y colectiva para las áreas administrativas no docentes. (4h. 2h semanales, 2da y 3ra de abril del 2010)

Participan. Personal administrativo, directivos de la Vicerrectoría de Economía y Servicio.

Responsable. Facilitador

8. Revisión de la planificación y orientación de acciones de control administrativo realizadas por el personal administrativo de la áreas no docentes. (6h, 4ta de abril y 1ra, 2da y 3ra de mayo del 2010)

Participan. Personal administrativo, directivos de la Vicerrectoría de Economía y Servicio.

Responsables. Facilitador.

VI. Evaluación de la estrategia

La evaluación tiene las siguientes características:

- Cualitativa y no meramente cuantificable, porque cuando se habla de procesos instructivos y educativos son de gran complejidad y no se pueden reducir o simplificar a números pues se desvirtúa la parte más sustantiva de estos, lo que no implica que se obvie por completo lo cuantificable.
- Democrática porque se pone al servicio de los implicados en el proceso.
- Procesal porque se propone que se realice durante todo el proceso y no una vez terminada de aplicar la estrategia, porque en el proceso es donde se puede conocer lo que sucede, se puede modificar, mejorar; vista al final pierde la capacidad de generar comprensión de lo que sucede, lo que no quiere decir que no se midan los resultados.
- Participativa porque da voz a los participantes, son ellos los que emiten su valoración, aunque no sean la única voz y la única perspectiva que se tiene en cuenta.
- Colegiada porque la asumen los participantes y no un individuo, de esta manera

que goza del aval del contraste, de la pluralidad de enfoques, de una diversidad de acceso y actuación.

- Externa, aunque de iniciativa interna porque son los propios participantes los que la demandan y para realizarla requieren de la colaboración exterior, ya que desde afuera puede tomarse una perspectiva complementaria y trabajarse en condiciones favorables para conseguir una información veraz.
- Comprometida porque no debe ser imparcial, debe estar comprometida con los principios, con los valores.

La evaluación de la estrategia debe tener presente: lo que ha sucedido en la implementación de esta, qué resultados ha producido, cómo y por qué, compara lo que ha realizado con lo planificado.

Acciones para evaluar la estrategia de superación

1. Desarrollar visitas especializadas a las áreas no docentes, por los directivos de la Vicerrectoría de Economía y servicio.

Método utilizado. La entrevista grupal

Participan. Evaluadores, personal administrativo y facilitador.

Responsable. Vicerrector de Economía y Servicio.

2. Desarrollar talleres mensuales para realizar los ajustes necesarios a la estrategia, confrontar criterios o nueva ideas.

Método utilizado. Lluvia de ideas

Participan. Evaluadores, Personal administrativo y el facilitador.

Responsable. Facilitador.

3. Desarrollar taller final para realizar el balance del trabajo con la estrategia de superación propuesta.

Método utilizado. Técnica participativa PNI

Participan. Evaluadores y facilitador.

Responsable. Facilitador

4. Desarrollar el diagnóstico final para valorar la efectividad de la estrategia.

Participan. Evaluadores y facilitador.

Responsable. Facilitador.

La estrategia que se ofrece es una propuesta general y posee la cualidad de ser participativa, involucra a todos los participantes en la determinación de necesidades y desarrollo de planes de acción. A través de los instrumentos de evaluación estos colaboran, aportando sugerencias y criterios para su perfeccionamiento.

-Desarrollar visitas especializadas al Consejo Económico.

Participan. Evaluadores, Técnico de seguridad social del Departamento de Recursos Humanos y personal administrativo seleccionado.

Responsable. Técnico de seguridad social del Departamento de Recursos Humanos

Desarrollar talleres mensuales para realizar los ajustes necesarios a la estrategia, confrontar criterios o nueva ideas.

Participan. Evaluadores y personal administrativo.

Responsable. Técnico de seguridad social del Departamento de Recursos Humanos.

-Desarrollar taller final para realizar el balance del trabajo con la estrategia propuesta.

Participan. Evaluadores y Técnico de seguridad social del Departamento de Recursos Humanos.

Responsable. Técnico de seguridad social del Departamento de Recursos Humanos.

-Desarrollar el diagnóstico final para valorar la efectividad de la estrategia.

Participan. Evaluadores y Técnico de seguridad social del Departamento de Recursos Humanos y personal administrativo seleccionado.

Responsable. Técnico de seguridad social del Departamento de Recursos Humanos.

La estrategia que se ofrece es una propuesta general y posee la cualidad de ser participativa, involucra a todos los participantes en la determinación de necesidades y desarrollo de planes de acción. A través de los instrumentos de evaluación estos colaboran, aportando sugerencias, criterios para su perfeccionamiento.

3.3. Validación teórica de la efectividad para el desarrollo de una cultura jurídica sobre seguridad social, en el personal administrativo de las áreas no docentes

Para desarrollar una valoración teórica acerca de la estrategia propuesta se utilizó el método de consulta a especialistas. Para la elaboración de la guía se tuvieron en

cuenta los criterios de Valledor Ceballo (2005),³¹ quien elaboró un instrumento para evaluar el libro de consulta **El transistor bipolar**. (Ver anexo (10).

Para el análisis cuantitativo se asignó un valor de cinco puntos a cada respuesta de excelente, cuatro puntos muy bien, tres puntos bien, dos puntos regular y cero puntos mal.

Se calcularon los coeficientes sobre la base de 5 puntos para cada indicador y el general.

Los valores del coeficiente por debajo de 3 puntos indican la desaprobación por parte de los especialistas; valores superiores a 3 puntos y próximos a 5 avalarán la propuesta.

? E? MB? B? R? (para cada pregunta una opción, para el total lo acumulado)

$$K? = \frac{\text{? E? MB? B? R?}}{N?} \text{ donde } N? = 5? \text{ Es } 8?A$$

K –coeficiente de aceptación.

Es –cantidad de especialistas consultados.

A –total de aspectos a evaluar por los especialistas.

E –suma 5 puntos por cada evaluación de excelente

MB –suma 4 puntos por cada evaluación de muy bien

B –suma 3 puntos por cada evaluación de bien

R –suma 2 puntos por cada evaluación de regular

N- Total de puntos a acumular

Pregunta	# de Aspectos	Puntos a acumular	Puntos acumulados	Coeficiente de aceptación
1	1	40	32	4,0
2	1	40	30	3,75
3	1	40	36	4,5
4	1	40	37	4,62
5	1	40	33	4,12

³¹ Valledor Ceballo, Ruber. Instrumento Criterio de especialistas en CD. Maestría en Educación. IPLAC, 2005.

6	1	40	37	4,62
Total	6	240	215	4,47

Los puntos a acumular se corresponden con el número de especialistas que aceptaron evaluar la estrategia. El ejemplo contempla a 8 especialistas consultados.

Análisis cualitativo

En la pregunta 1 (**Introducción – fundamentación**), los aspectos contemplados alcanzaron el máximo de coeficiente, 5, sin hacérseles recomendaciones.

En la pregunta 2 (**diagnóstico de la situación actual**), el coeficiente obtenido fue de 3,75 pierde 1,25. Siendo este el más bajo y los especialistas coincidieron en que debe añadirse lo siguiente:

Aumentar el número de fortalezas.

En la pregunta 3 (**descripción del estado deseado**), el coeficiente obtenido fue 4,5 y los especialistas no efectuaron señalamientos.

La pregunta 4 (**planeación estratégica**), obtuvo una puntuación de 37 puntos del total que podían otorgar los especialistas para un coeficiente de 4,62 puntos, siendo este uno de los más elevados, las acciones responden a los objetivos trazados.

Pregunta 5 (**la instrumentación**) obtuvo 33 puntos de los 40 que podían otorgar los especialistas para un coeficiente de 4.12.

La pregunta 6 (**la evaluación**) obtuvo 37 puntos para un coeficiente de 4,62 puntos, siendo este coeficiente al igual que el obtenido en la planeación estratégica los más elevados y no hubo recomendaciones.

Conclusión de la consulta a especialistas

De manera general los especialistas consideran que la estrategia **que se propone de una superación para el desarrollo de una cultura jurídica sobre seguridad social, en el personal administrativo de las áreas no docentes de la Universidad de Ciencias Pedagógicas “Rafael María de Mendive”** es factible en su ordenamiento, profundidad, se enmarca en una concepción amplia e integral del problema que se propone solventar la autora por lo que es factible para su aplicación en la práctica.

Es aplicable porque las acciones se plantean con claridad y se detalla la metodología a seguir.

Responde a los objetivos de la superación para los recursos humanos y la temática escogida tiene gran importancia por la incidencia que tiene en el perfeccionamiento de la labor del personal administrativo de las áreas no docentes de la Universidad de Ciencias Pedagógicas “Rafael María de Mendive”.

Teniendo en cuenta la puntuación obtenida 215 con respecto a la que debía obtener 240 la estrategia propuesta es factible para su puesta en práctica con un coeficiente de aceptación de 4,47 puntos por parte de los especialistas.

Para resumir el capítulo, podemos plantear que la estrategia de superación para el desarrollo de una cultura jurídica sobre seguridad social, en el personal administrativo de las áreas no docentes de la Universidad de Ciencias Pedagógicas “Rafael María de Mendive”, está concebida sobre una base dialéctico materialista y en su estructuración contempla un conjunto de acciones abierto, que permite la readecuación de sus componentes y acciones a partir de las necesidades del personal administrativo de las áreas no docentes.

-La consulta a especialistas demostró la validez práctica de la estrategia **de superación para el desarrollo de una cultura jurídica sobre seguridad social, en el personal administrativo de las áreas no docentes de la Universidad de Ciencias Pedagógicas “Rafael María de Mendive”.**

-La estrategia elaborada no debe constituir un esquema que frene las iniciativas y particularidades de donde se instrumente.

CONCLUSIONES

1. La sistematización teórica realizada evidenció la repercusión que han tenido las concepciones actuales de la superación de los recursos humanos, incitando al Sistema de Educación cubano a adoptar una nueva posición en el proceso de enseñanza-aprendizaje, relacionada con la estimulación a la eficiencia, lo que demanda la superación de este personal desde una nueva concepción la Educación Avanzada atendiendo a las necesidades de los recursos humanos.
2. El diagnóstico inicial efectuado reflejó un insuficiente dominio de los elementos relacionados con una cultura jurídica sobre seguridad social por el personal administrativo de las áreas no docentes, influyendo esto negativamente en la planificación, ejecución y control de acciones sobre la aplicación correcta de una cultura jurídica sobre seguridad social en las áreas no docentes, además, se constató que las acciones de superación diseñadas eran intermitentes y no respondían a las necesidades reales de este personal.
3. La estrategia propuesta se estructuró con un carácter de sistema, a partir de un conjunto de acciones interrelacionadas para ser implementadas en el logro de la cultura jurídica sobre seguridad social en las áreas no docentes, de manera que garantice un accionar de control en las áreas no docentes en la Universidad de Ciencias Pedagógicas “Rafael María de Mendive”.
4. Los resultados obtenidos de la estrategia de superación, con la evaluación por criterio de especialista, mostraron el ascenso tanto en los indicadores cognitivos como en los formativos que alcanzaron el 100% en el personal administrativo, a partir del proceso de superación continuo que respondió a una necesidad real, referido al tratamiento y accionar educativo sobre seguridad social en las áreas no docentes (traducido en una cultura jurídico).

RECOMENDACIONES

1. Aplicar la propuesta de estrategia de superación para el desarrollo de una cultura jurídica sobre seguridad social en el personal administrativo de las áreas no docentes de la Universidad de Ciencias Pedagógicas “Rafael María de Mendive”.
2. Seguir investigando en las necesidades de la superación del personal administrativo de las áreas no docentes, de la Universidad de Ciencias Pedagógicas “Rafael María de Mendive” teniendo en cuenta sus insuficiencias cognoscitivas.

BIBLIOGRAFÍA

- Alonso Rodríguez, S. H. (2002). El Sistema de Trabajo del MINED. La Habana, Cuba: Instituto Central de Ciencias Pedagógicas,
- Alonso Rodríguez, S. H. (2008). Texto Básico del Curso La investigación científica en la supervisión educativa. Ciudad de La Habana, Cuba.
- Addine, F, (2002). Principios para la dirección del proceso pedagógico. P.83-96.---
En Compendio de Pedagogía. Ciudad de la Habana, Cuba: Pueblo y Educación.
- Acosta Padrón, O. (2009). La Investigación en Educación: teoría y práctica en carpeta digital para la maestría.
- Alonso Rodríguez, S. H, (2008). Texto Básico del Curso La investigación científica en la supervisión educativa Ciudad de La Habana, Cuba: Pueblo y Educación.
- Añorga Morales, J. y Valcárcel, N. (1995a). Educación avanzada. ¿Mito o Realidad ?. La Habana, Cuba: Pueblo y Educación.
- Añorga Morales, J. y Valcárcel, N. (1995b). Glosario de términos de la Educación de Avanzada. La Habana, Cuba: CENESEDA.
- Añorga Morales, J. y Valcárcel, N. (1999a). Educación Avanzada. Paradigma educativo alternativo para el mejoramiento profesional y humano de los recursos laborales y de la comunidad. La Habana, Cuba.
- Añorga Morales, J. y Valcárcel, N. (2000). Aproximaciones metodológicas al diseño curricular de maestrías y doctorados: hacia una propuesta avanzada. La Habana, Cuba.
- Añorga Morales, J. y Valcárcel, N. (2001). El desempeño profesional y humano de los egresados de la maestría Educación Avanzada. Informe final del proyecto de investigación sobre la evaluación de impacto del postgrado. La Habana, Cuba: ISPEJV.
- Barreras Hernández, F, (2005). Los resultados de investigación en el área educacional Conferencia presentada en el centro de estudios del ISP "Juan Marinello". Matanzas, En: CD – Rom Maestría en Educación, Cuba: IPLAC.
- Blanco Pérez, A. (1997). Sociología de la educación. La Habana, Cuba: Pueblo y Educación.

- Blanco Pérez, A. (2001). Introducción a la Sociología de la Educación. La Habana, Cuba: Pueblo y Educación.
- Blanco Pérez, A. (2003). Filosofía de la Educación: selección de lecturas. La Habana, Cuba: Pueblo y Educación.
- Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros (2004). Estrategia de preparación y superación de los cuadros del Estado y el Gobierno y sus reservas /en línea/ La Habana, Cuba. Recuperado el 17 de septiembre del 2004.
- Castillo Estrella, T. (2004). Un modelo para la dirección de la superación de los docentes desde la Secundaria Básica, tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas, ISP Rafael María de Mendive, La Habana, Cuba.
- Castillo Estrella, T. (2007). Algunas consideraciones del proceso de investigación educativa. Pinar del Río, Cuba: UCP "Rafael María de Mendive"
- Castro Escarrá, O. J, (1997). Fundamentos teóricos y metodológicos del Sistema de Superación del personal docente del Ministerio de Educación. Tesis presentada en opción del título de Master en Educación Avanzada. Ciudad de la Habana, Cuba.
- Castro, F. (2002). Discurso pronunciado en la apertura del curso escolar 2002-2003 el 16 de septiembre del 2002. La Habana. Cuba.
- Coll, César (1991). Psicología y currículum. Editora Laia. Barcelona.
- Coll, Cesar, /et al./. (1992). Los contenidos en la Reforma. Enseñanza y aprendizaje de conocimientos, conceptos y actitudes. Madrid: España. Aula XXI. Santillana.
- Cuba. Ministerio de Educación (1981). Pedagogía. La Habana. Cuba: Pueblo y Educación.
- Cuba. Ministerio de Educación (2001). Selección de Lecturas de Cultura Política. La Habana, Cuba: Pueblo y Educación.
- Castro Ruz, Fidel, (1992). Un grano de maíz (conversación con Tomás Borges)- Democracia-p.107-132-La Habana, Cuba: Editada por La Oficina de publicaciones del Consejo de Estado.
- Declaración de Buenos Aires. (2006). V Conferencia Iberoamericana de Educación. Buenos Aires (Argentina), 7 y 8 de septiembre de 1995. En: <http://www.oei.es/vcie.htm>. Fecha de la consulta 5 de mayo de 2006.
- De Lucas, M. (2001) "Sistema de gestión por resultados y planificación estratégica en el sector público". Disponible en: <http://www.stnet.es/corh/str.htm>. . 2001

De Armas Ramírez, N. (2005). Los resultados científicos como aportes de la investigación educativa Centro de Ciencias e Investigaciones Pedagógicas. Las Villas, Cuba: Universidad Pedagógica "Félix Varela".

Decreto Ley # 234 del Consejo de Estado. La Habana, Cuba.

Sobre los Estados del Partido Comunista de Cuba. (1995). En el IV congreso del PCC. Discursos y Documentos. La Habana, Cuba: Editora Política

El Partido de la unidad, la democracia y los derechos humanos que defendemos – Proyecto de resolución del V Congreso del PCC. La Habana, Cuba: Editora Política.

El PCC en el sistema de la democracia socialista en Cuba y el perfeccionamiento de sus relaciones. (1997). En Escuelas Municipales del PCC. Material para los cursos de superación político –ideológico. La Habana, Cuba: Editora Política.

Engels, Federico. (1985). El Origen de la Familia, la propiedad privada y el Estado. Moscú: Editora Progreso..

Engels, F. y Marx, C. (1987). Dialéctica de la Naturaleza. Moscú: Progreso.

Freire, P. (2000). Cuadernos de Pedagogía. Conversando con Paulo Freire.--En CD - 24 Rom 25 años contigo, 1975-2000. Revista Cuadernos de Pedagogía Nº 7-8, julio-agosto..Madrid, España. Editorial Praxis.

Frolov, I. (1987). Interacción de las ciencias y los valores humanitarios. Ciencias sociales. Nº 2 (68). Moscú: Ed. Ciencias Sociales.

González Soca, A. M. y Reinoso Cápiro, C. (2002). Nociones de sociología, psicología y pedagogía/ Ana M. La Habana, Cuba: Pueblo y Educación.

Gran Diccionario enciclopédico Ilustrado Color (1992). Barcelona: Grijalbo.

Informe Central al primer Congreso del Partido Comunista de Cuba (1986). La Habana, Cuba: Política.

Informe Central al segundo Congreso del Partido Comunista de Cuba (1986). La Habana, Cuba: Política.

Informe Central al tercer Congreso del Partido Comunista de Cuba (1986). La Habana, Cuba: Política.

Informe Central al cuarto Congreso del Partido Comunista de Cuba (1986). La Habana, Cuba: Política.

Informe Central al Quinto Congreso del Partido Comunista de Cuba (1997). La Habana, Cuba: Política.

Lenin, V.I. (1975). El Estado y la Revolución. Moscú: Editora Progreso.

Lenin, V. I. (1979). Cuadernos Filosóficos. La Habana, Cuba: Política. .

Ley no.49.28/de diciembre de 1984 Código del trabajo Gaceta Oficial de La República de Cuba Asamblea Nacional del Poder Popular.

Ley 24 de Seguridad Social Gaceta Oficial de La República de Cuba.

Martí, Pérez, José. (1975). Obras Completas, Tomos 4 y 21. La Habana, Cuba: Editorial de Ciencias Sociales.

Martí Pérez, J, (1975). Obras Completas. La Habana, Cuba: Ciencias Sociales.

Martí Pérez, J. (1975). Obras Completas. La Habana, Cuba: Ciencias Sociales.

Majmutov, M.I. (1984). Enseñanza Problémica. La Habana, Cuba: Pueblo y Educación.

Martínez LLantada, M. (1993). Enseñanza Problémica y Pensamiento Creador. Universidad de Sinaloa. México.

Pino Guzmán, Esther María.../et. al../(2006). Diccionario Cubano de Términos de Dirección. Ciudad de La Habana, Cuba.

Pulido Díaz, A. (2009). El Enfoque Integral como concepción de la investigación científica en la esfera educacional. Pinar del Río, Cuba: Instituto Superior Pedagógico "Rafael María de Mendive".

Resolución sobre el programa del Partido Comunista de Cuba (1992). La Habana: Política.

Resolución # 22 del 2003. Reglamento del Decreto Ley de la Maternidad de la Trabajadora. Gaceta Oficial de La República de Cuba.

Resolución # 39/89 Gaceta Oficial de La República de Cuba.

Resolución # 8/2005. Reglamento General sobre Relaciones Laborales. Gaceta Oficial de La República de Cuba.

- Sierra Socorro, J. y Juan A. Blanco Rivera (1999). Glosario Constitucional. Pinar del Río. Cuba
- Sierra Socorro, J. (2001). Manual del ciudadano. Pinar del Río, Cuba. 2001.
- Sierra Socorro, J..J. (2004). La Educación Jurídica .Propuesta de un sistema teórico y metodológico para la formación inicial y permanente de maestros primarios.ISP “Rafael María de Mendive”. La Habana, Cuba.
- Sierra, V y Álvarez de Zayas, C. M (1997). Metodología de la Investigación Científica. La Habana, Cuba
- Solorzando Benítez, M.R (s.f). Guía Temática. Curso para asesores de evaluación de impacto de Programas de Alfabetización y Educación Básica de Jóvenes y Adultos.
- Solorzando Benítez, M.R. (2005). Modelo de evaluación de impacto social de los programas de Alfabetización, tesis en opción del grado científico de Doctor en Ciencias de la Educación, IPLAC.
- Tabloide III Seminario Nacional para Educadores. (2002) La Habana: Pueblo y Educación.
- Tabloide V Seminario Nacional para Educadores. (2004). La Habana: Pueblo y Educación.
- Tabloide VI Seminario Nacional para Educadores. (2005). La Habana: Pueblo y Educación.
- Tabloide VII Seminario Nacional para Educadores. (2006). La Habana: Pueblo y Educación.
- UNESCO. Conferencia mundial sobre la Educación Superior. Declaración mundial sobre la educación superior en el Siglo XXI: Visión y acción. 9 de octubre de 1998 En http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm. Fecha de la consulta 19 de mayo del 2005.
- UNESCO. La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI. En: http://www.bvs.sld.cu/revistas/ems/vol16_1_02/ems04102.htm. Fecha de la consulta 19 de mayo del 2005
- Valera, O (1999). Problemas actuales de la Pedagogía y la Psicología Pedagógica. Bogotá. Colombia: Editemas.

Vigotsky, L. (1982). Pensamiento y lenguaje. La Habana, Cuba: Pueblo y Educación.

Valiente sandó, P. (2001). Concepción sistémica de la superación de los directores de Secundaria Básica. Tesis en opción al grado científico de doctor en ciencias pedagógicas.

http://es.wikipedia.org/wiki/Cultura_jur%C3%ADdica

<http://www.mitecnologico.com/Main/ConceptoDeSeguridadSocial>

ANEXO

ANEXO 1. Instrumento para el diagnóstico exploratorio inicial.

Entrevista grupal al personal administrativo.

Estimado Administrador: Las preguntas que a continuación se relacionan, forman parte de la investigación para una Tesis de Maestría. Agradeceremos su más fiel respuesta.

-Área donde se desempeña_____.

-Edad_____.

-Años de experiencia en el cargo_____.

-Años de graduado_____.

-Total de años de servicio_____.

1. ¿Cómo considera usted la relación hombre-recursos humanos en el área que administra?
2. ¿Tiene usted total conocimiento de su contenido de trabajo?
3. ¿Desarrolla usted acciones concretas que brinden atención a la seguridad social de sus recursos humanos?
4. ¿Reciben ustedes cursos para su superación laboral, especialmente referidos a la cultura jurídica sobre la seguridad social, como parte de su desempeño?

ANEXO 2. Encuesta al personal administrativo.

Estimado administrador: Las preguntas que a continuación se relacionan, forman parte de la investigación para una Tesis de Maestría. Agradeceremos su más fiel respuesta.

1-Marque con una cruz, cuáles de los siguientes componentes, debemos tener en cuenta cuando nos referimos a la seguridad social.

___Procesos a seguir para los cálculos de los certificados médicos___ .Conoces los pagos por subsidio. Cuándo estamos ante un accidente de trabajo___.Cuándo hay que llevar un trabajador a Peritaje. Cuántas licencias de maternidad se le paga a una madre trabajadora y cuál es la cuantía de su prestación social.Qué requisitos cumple un certificado médico para pagarlo a continuación.

2-¿Qué entiende usted por?:

-Seguridad social.

-Superación.

-Cultura jurídica.

3- ¿Qué elementos de su contenido de trabajo están relacionados con la seguridad social?

4- Identifique alguno de ellos.

5-Le interesa conocer sobre seguridad social.

SI___ NO___ UN POCO___ NO MUCHO___

6-¿Existe en el radio de acción donde usted labora una relación adecuada entre sus recursos humanos?

SI___ NO___

a-¿Ejemplifique cómo se manifiesta esta relación?

7- ¿Existe algún documento que les proporcione elementos cognitivos para desarrollar su labor administrativa?

SI___ NO___

8-¿Qué tipo de situaciones de las que tienen que ver con su desempeño se producen con más frecuencia en el área que administras?

9- El conocimiento que usted posee sobre seguridad social y todo lo que a ella se asocia resulta.

___Abundante. ___Necesario. ___Suficiente. ___Poco. ___Muy poco.

10-Marque con una cruz, según convenga, la forma a través de la cual obtiene información sobre seguridad social y cómo asegurar una mejor atención a su capital humano.

___Periódicos ___Revistas ___Cursos de Superación sobre seguridad social.

___Acciones instructivas sobre seguridad social. ___Programas de TV

___Folleto de La Ley 24. ___La Ley de maternidad. ___

ANEXO 3. Entrevista: Áreas no docentes de la Universidad de Ciencias Pedagógicas “Rafael María de Mendive”.

Estimado Administrador, las preguntas que a continuación se relacionan, forman parte de la investigación para una Tesis de Maestría. Agradezco su más fiel respuesta

Área que atiende____

1-Podría usted exponer alguna de las situaciones negativas que tiene identificadas en cuanto a la relación hombre-recursos humanos en su área.

2-¿Existen documentos a su alcance que les oriente en cuanto a la solución de problemas que se le presentan en su desempeño?

3-Está preparado usted para determinar las causas de las situaciones que tienen que ver con los pagos de subsidio en su área de trabajo. Explique_____

a-¿Establece usted las vías de solución a las situaciones relacionadas con los pagos de subsidio que se presentan en su área de trabajo?

SI____ NO____

4- Desarrolla usted la planificación de acciones para lograr una cultura jurídica sobre seguridad social en el área donde labora?

SI____ NO____ A VECES____

5-Desarrolla usted la orientación de acciones para lograr una cultura jurídica sobre seguridad social en el área donde labora?

. SI____ NO____ A VECES____

a-Exponga una de ellas.

6-Considera usted poseer habilidades para lograr una cultura jurídica sobre seguridad social en el área donde labora.

ANEXO 4. Entrevista al vicerrector económico de la UCP “Rafael María de Mendive”

Estimado compañero, las preguntas que a continuación se relacionan, forman parte de la investigación para una Tesis de Maestría. Agradezco su tiempo y más fiel respuesta Entrevista.

1-¿Qué labor ha desempeñado en esta área?

2-¿Conoce el trabajo actual del personal administrativo, lo considera importante?

3-Planifica y orienta el personal administrativo acciones encaminadas a mejorar su desempeño en el área.

SI____ NO____

4-Se prepara el personal administrativo de las áreas no docentes para el desempeño de acciones de control del pago de los subsidios en las áreas donde laboran.

6- Asesora y controla la Vicerrectoría de Economía y Servicio la superación del personal administrativo.

7-¿Considera usted que la evaluación laboral que se le realiza al personal administrativo integra lo cognitivo y lo educativo en su desempeño?

ANEXO 5. Sistema de conferencias de preparación cognitiva al personal administrativo

Título: Conocimiento sobre seguridad social.

Forma organizativa: Conferencia

Objetivo: Preparar cognitivamente al personal administrativo para el logro de estrategia **de superación para el desarrollo de una cultura jurídica sobre seguridad social, en el personal administrativo de las áreas no docentes de la Universidad de Ciencias Pedagógicas “Rafael María de Mendive”.**

Duración: 10 horas / clases.

Modalidad: presencial.

Participantes: Personal administrativo y el conferencista.

Contenido

- 1-Conceptos dados por la ley 24 de seguridad social.
- 2-Principios básicos sobre seguridad social.
- 3-Análisis de la Ley de Maternidad y las ventajas que recibe la madre trabajadora en Cuba.
- 4-Cómo ha asumido el hombre lo relacionado con la seguridad social a través de la historia.
- 5-Contextualización de cómo se asume la cultura jurídica sobre seguridad social en la localidad y en la Universidad de Ciencias Pedagógicas “Rafael María de Mendive”.

ANEXO 6. Taller 1

Participan: Personal administrativo y facilitador.

Tema. La relación hombre-recursos humanos en las áreas no docentes de la Universidad de Ciencias Pedagógicas” Rafael María de Mendive”.

Temáticas: Teorías sobre el desempeño de los recursos humanos en las áreas que laboran.

Objetivo: Debatir con el personal administrativo cómo se relacionan con sus trabajadores.

Forma organizativa. Taller.

Medios a utilizar: Computadora (power point) y documentos digitalizados relacionados con el tema.

Formas de evaluación: Se evaluará de forma oral el dominio del contenido del tema tratado, teniendo en cuenta la cantidad de intervenciones, frecuencia y calidad de las mismas, otorgándoles una categoría cualitativa.

Introducción.

En la actualidad, el resultado del desarrollo y progreso tecnológico ha originado diversas formas de relación entre el hombre y sus recursos humanos y sobre todo la aplicación de la nueva ley de seguridad social la Ley 105 ha llevado a la necesidad de que todos los trabajadores la dominen, la interpreten, sepan de sus beneficios.

Desarrollo.

Se parte para iniciar el debate de las siguientes interrogantes

¿Qué conocimientos poseen acerca del tema?

¿En qué consiste la relación entre administrativo y sus recursos humanos?

¿Qué conocimientos tienen de cómo se manifiesta esta relación en el mundo, en Cuba, en su localidad y en las áreas no docentes?

Se desarrolla el debate con la respuesta a estas interrogantes, y con el apoyo de un power point.

En la segunda parte se brinda una explicación de las acciones que se utilizan para mejorar estas relaciones.

Se desarrolla el debate, a través del uso de técnicas participativas.

Conclusiones: Se ratifica como una necesidad de armonizar las relaciones hombre- recursos humanos en cualquier contexto donde se encuentren y como se puede contribuir a ello.

ANEXO7.Taller 2

Participan: Personal administrativo y facilitador.

Tema .Requisitos a tener en cuenta para considerar un accidente de trabajo.

Temáticas: **El procedimiento a seguir para el subsidio por un accidente de trabajo.**Universidad de Ciencias Pedagógicas “Rafael María de Mendive”.

Objetivo: Debatir con los administradores un caso específico de accidente de trabajo

Forma organizativa. Taller.

Medios a utilizar: Computadora (power point) y documentos digitalizados relacionados con el tema.

Formas de evaluación: Se evaluará de forma oral el dominio del contenido del tema tratado, teniendo en cuenta la cantidad de intervenciones, frecuencia y calidad de las mismas, otorgándoles una categoría cualitativa.

Introducción.

El entorno ambiental considerado como los elementos que rodean al hombre, tanto natural como artificial son fundamentales en el desarrollo de la naturaleza humana, manifestada esta en la psiquis del hombre y por lo tanto en su forma de actuación para con sus recursos humanos.

Desarrollo.

Se parte para iniciar el taller con el debate de las siguientes interrogantes

¿Qué conocimientos poseen acerca del tema?

¿En qué consiste la seguridad social?

¿Cómo se manifiesta una cultura jurídica sobre seguridad social en las áreas no docentes de la Universidad de Ciencias Pedagógicas “Rafael María de Mendive”?

Se desarrolla el debate con la respuesta a estas interrogantes, donde se ponen de manifiesto experiencias que enriquecen la discusión.

Se desarrolla el debate, a través del uso de técnicas participativas.

Conclusiones: Se ratifica como una necesidad la necesidad de armonizar las relaciones hombre-recursos humanos en cualquier contexto donde se encuentren y cómo se puede contribuir a ello.

ANEXO 8. Seminario

Título: Apreciación individual y colectiva que posee el personal administrativo acerca de lo relacionado con una cultura jurídica sobre seguridad social en las áreas no docentes de la Universidad de Ciencias Pedagógicas “Rafael María de Mendive”

Objetivo: Debatir con el personal administrativo de las áreas no docentes sus puntos de vista sobre la seguridad que se manifiesta en las áreas donde se desempeña.

Duración: 8 horas / clases.

Modalidad: presencial.

Participantes: Personal administrativo y facilitador.

Contenido

1. Todo lo relacionado con la Ley 24.
2. Todo lo relacionado con la Ley de Maternidad.
3. Otros pagos a causa de subsidio.
4. Acciones de control de los recursos que administran.
5. Conclusiones y evaluación del seminario. 2h/c

ANEXO 9. Taller 3

Participan. Facilitador, personal administrativo, directivos de la Vicerrectoría de Economía y Servicio.

Tema. Exposición, debate y evaluación de acciones para el logro de una cultura jurídica sobre seguridad social.

Objetivo. Debatir y evaluar los puntos de vista individuales y colectivos del personal administrativo acerca de las acciones para el logro de una cultura jurídica sobre seguridad social que deben desarrollarse en las áreas que administran para mejorar la relación hombre-recurso humano.

Forma organizativa. Taller.

Medios a utilizar. Computadora, documentos relacionados con el tema.

Formas de evaluación. Se evaluará de forma oral las acciones que se exponen por el personal administrativo. Teniendo en cuenta el ajuste al tema, dominio del contenido, y calidad de las mismas, otorgándoles una categoría cualitativa; y valoración cualitativa. En este taller se trabajará con las propuestas que presente el personal administrativo.

Anexos 10.

Consulta a especialista

Objetivo: Detectar posibles insuficiencias y perfeccionar con la colaboración de Especialistas la estrategia **de superación para el desarrollo de una cultura jurídica sobre seguridad social, en el personal administrativo de las áreas no docentes de la Universidad de Ciencias Pedagógicas “Rafael María de Mendive”.**

Introducción. Ponemos en sus manos el resultado de nuestra investigación. Aunque hemos hecho un gran esfuerzo, estamos conscientes que con su experiencia puede darnos criterios y sugerencias que nos permitirán perfeccionar nuestro trabajo, con toda sinceridad agradecemos su colaboración:

Nombre y apellidos: _____

Centro de trabajo: _____

Años de experiencia en el cargo que ocupa _____

Años de servicio _____

Pregunta 1

Expresé su criterio acerca de la introducción – fundamentación de la estrategia que se presenta, otorgándole una calificación de acuerdo con las categorías que se exponen. Tenga en cuenta si plantea la existencia de insatisfacciones con respecto a los fenómenos, objetos o procesos que se desarrollan en el cambio o contexto determinado, y las ideas o puntos de partida que fundamentan la estrategia.

E___ MB___ B___ R ___ M___

Pregunta 2

Haga un estudio del diagnóstico de la situación actual que se presenta en la estrategia y señale si la misma indica el estado real del objeto y evidencia el problema en torno al cual gira y se desarrolla la estrategia. Exprésalo en correspondencia con los siguientes criterios evaluativos.

E___ MB___ B___ R ___ M___

Pregunta 3

Después que analice la descripción que hace el autor (a) del estado deseado de la estrategia, califique si esta expresa el planteamiento de objetivos y metas a alcanzar en determinados plazos. Utilice para ello los criterios evaluativos siguientes:

E___ MB___ B___ R ___ M___

Pregunta 4

Deténgase en la planeación estratégica y determine si se definen las actividades y acciones que respondan a los objetivos trazados y a las entidades responsables y si contempla la planificación por etapas de las acciones, recursos, medios y métodos que corresponden a estos objetivos. Califícala de acuerdo a los criterios siguientes:

E___ MB___ B___ R___ M___

Pregunta 5

Expresa si la Instrumentación de la estrategia explica cómo se aplicará, bajo qué condiciones, durante qué tiempo, sus participantes y los responsables. Valore y califique su calidad en correspondencia con los siguientes indicadores de evaluación:

E___ MB___ B___ R___ M___

Pregunta 6

Analice el momento de Evaluación de la estrategia y determine si prevé los indicadores e instrumentos para medir y valorar los resultados, para definir los logros y los obstáculos que se han ido venciendo y para la valoración de la aproximación lograda al estado deseado. Utilice los indicadores de evaluación siguientes:

E___ MB___ B___ R___ M___

Importante: Emita sus criterios valorativos para perfeccionar la estrategia.

ANEXO 11. Guía de observación

Datos Generales.

Número de área_____

Administrador que atiende el área_____

Objetivo. Obtener información acerca de el desempeño del administrativo en su área.

Indicadores.

El control de los días afectados por subsidio _____

Desconocimiento de la aplicación de la prestación económica a la madre trabajadora_____

El dominio sobre el pago de accidente de trabajo es_____

El conocimiento acerca de la continuidad del certificado médico_____

Leyenda: A – adecuado PA – poco adecuado; I – inadecuado.